



Arbeitszufriedenheit im Kontext der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Europa

Inaugural – Dissertation

zur Erlangung des Doktorgrades der Philosophie
am
Department Psychologie
der
Ludwig-Maximilians-Universität München

vorgelegt von
Tanja Christiane Gloger
im Herbst 2007

Referent: Prof. Dr. Klaus A. Schneewind

Koreferent: Prof. Dr. Lutz von Rosenstiel

Tag der mündlichen Prüfung: 25. Januar 2008

1 Abstract

Die vorliegende Arbeit widmet sich im Wesentlichen der Anwendung von zwei Forschungsansätzen auf den Work-Family Forschungsbereich. Dabei handelt es sich zum einen um die typologische beziehungsweise konfigurale Sichtweise und zum anderen um den Mehrebenenansatz. Als Kriteriumsvariable fungiert dabei die Arbeitszufriedenheit.

Der Theorieteil befasst sich zunächst in ausführlicher Form mit der theoretischen Grundlegung und der aktuellen empirischen Befundlage anhand bislang vorliegender metaanalytischer Studien der noch recht jungen Work-Family Forschung. Ebenso wird auf arbeits- und organisationspsychologische Ansätze zum Konzept „Arbeitszufriedenheit“ eingegangen.

Für den typologischen Ansatz zeigt sich, dass mittels clusteranalytischer Prozeduren Arbeits-, Partnerschafts-, Familien- und Persönlichkeitstypen auf der Grundlage einer 3604 Personen (1802 Paare) und 9 europäischen Kulturen umfassenden Stichprobe gebildet werden können, die gehäuft auftretende intraindividuelle Konfigurationen beschreiben. Dabei wurden jeweils vier beziehungsweise bei den Big Five Faktoren drei Typen gefunden, die nach psychometrischen und psychologischen Kriterien aus dem Work-Family Bereich – wenn auch nicht immer eindeutig – voneinander differenziert werden konnten.

Für den Mehrebenenansatz zeigt sich, dass eine hierarchische Struktur in den Daten dergestalt vorliegt, dass in erster Linie Individuen in Paaren geschachtelt sind und die Unterschiede zwischen den Paaren theoretisch immerhin 11 Prozent und praktisch rund 5 Prozent der Varianz in der Arbeitszufriedenheit aufklären können. In Form von Random-Intercept Modellen wurden zahlreiche Mehrebenenmodellierungen vorgenommen, die zwischen 6 und 48 Prädiktoren auf Individual- beziehungsweise Individual- und Paarebene aus dem Work-Family Bereich beinhalteten und die bis zu 20 Prozent der Gesamtvarianz in der Arbeitszufriedenheit erklärten, wobei die Anzahl der bedeutsamen Prädiktoren insgesamt relativ gering war. Als bedeutsame Prädiktoren erwiesen sich dabei die beiden Rollenkonflikte (Work-to-Family und Family-to-Work) und Variablen aus dem beruflichen Feld, nämlich Arbeitsstress, Familienfreundlichkeit und Kinderbetreuung am Arbeitsplatz.

Abschließend werden diese Befunde diskutiert und sowohl allgemeine, nämlich die Stichprobenauswahl, das Untersuchungsdesign und die Auswahl der erhobenen Konstrukte betreffende als auch spezifische, aus dieser Arbeit unmittelbar ableitbare Anregungen für die zukünftige Work-Family Forschung formuliert.

2 Vorbemerkungen

2.1 Danksagung

Meinen ganz herzlichen Dank möchte ich gerne folgenden Menschen aussprechen:

- Professor Dr. Klaus A. Schneewind, der mir diese Dissertation überhaupt erst ermöglicht hat und mich in vielerlei Hinsicht sehr unterstützt hat
- Meinem Partner Dr. Tobias Constantin Haupt, der mich immer und in jeglicher Hinsicht unterstützt hat
- Meiner Mutter, die mir nicht nur finanziell geholfen hat, sondern auch sehr eifrig meine Arbeit auf Grammatik- und Rechtschreibfehler verlesen hat
- Meinen Kollegen/innen der Münchner Tafel e.V., die mich regelmäßig in sehr angenehmer Weise abgelenkt und moralisch unterstützt haben

2.2 Zum Sprachgebrauch in dieser Arbeit

Trotz einer eventuellen schlechteren Lesbarkeit habe ich mich entschlossen, in dieser Arbeit immer sowohl die weibliche als auch die männliche Form zu verwenden.

Außerdem möchte ich feststehende englische Fachbegriffe nicht ins Deutsche übersetzen, um zum einen eine bessere Vergleichbarkeit mit der vorwiegend englischsprachigen Originalliteratur zu gewährleisten und zum anderen eine durch eine Übersetzung meist entstehende begriffliche Unschärfe zu vermeiden. Jedoch werde ich alle englischen Fachausdrücke erläutern, wenn sie das erste Mal in dieser Arbeit verwendet werden.

3 Verzeichnisse

3.1 Inhaltsverzeichnis

1	ABSTRACT	3
2	VORBEMERKUNGEN	5
2.1	Danksagung.....	5
2.2	Zum Sprachgebrauch in dieser Arbeit	5
3	VERZEICHNISSE.....	7
3.1	Inhaltsverzeichnis	7
3.2	Tabellenverzeichnis	13
3.3	Abbildungsverzeichnis	16
4	EINLEITUNG UND ÜBERBLICK.....	19
5	DEFINITIONEN ZENTRALER BEGRIFFE UND KONSTRUKTE DIESER ARBEIT	23
5.1	Gegenstand der Familienpsychologie und Definition des Familienbegriffes.....	24
5.2	Gegenstand der Organisationspsychologie und Definition des Arbeitsbegriffes	32
5.3	Gegenstand der Work-Family Forschung und Definitionen zentraler Begriffe	35
6	MODELLE UND THEORIEN DER WORK-FAMILY FORSCHUNG	41
6.1	Nicht-kausale Modelle.....	45
6.1.1	Segmentationsmodell.....	45
6.1.2	Kongruenzmodell.....	46
6.1.3	Identitäts- bzw. Integratives Modell	47
6.2	Kausale Modelle.....	48
6.2.1	Kompensationsmodell.....	48

6.2.2	Spillover-Modell	50
6.2.3	Instrumentelle Theorie	54
6.2.4	Akkommodationstheorie	54
6.2.5	Modell der Ressourcenzehrung	54
6.3	Integrative Modelle.....	55
6.3.1	Modell von Near, Rice und Hunt	55
6.3.2	Modell der multiplen Rollen	56
6.3.3	Job-Demands-Modell	59
6.4	Dynamische Modelle.....	60
6.4.1	Stressmodelle	61
6.4.1.1	Transaktionales Stressmodell nach Lazarus	61
6.4.1.2	Conservation of Resources (COR) Theory von Hobfoll	62
6.4.2	Barnetts Fit Model.....	63
6.4.3	Ökologische Systemtheorie nach Bronfenbrenner	65
6.4.4	Typologie der Work-Family Interaktionen von Demerouti und Geurts	68
6.4.5	Modell der Rollengrenzen und Rollenübergänge.....	70
6.4.5.1	Work/Family Border Theory von Clark	70
6.4.5.2	Theory of Boundaries and Micro Role Transitions von Ashforth, Kreiner und Fugate	75
6.5	Rationales Modell und Geschlechtsrollenmodell	79
6.6	Modell der Work-Family Bereicherung von Greenhaus und Powell.....	81
6.7	Integratives Modell von Voydanoff.....	84
6.7.1	Exkursion: Die Unterscheidung zwischen Moderator- und Mediatorvariablen in der psychologischen Forschung	85
6.7.2	Ausgangspunkt des Integrativen Modells von Voydanoff	87
6.7.3	Postulierte Verbindungsmechanismen im Integrativen Modell von Voydanoff	89
6.7.3.1	Soziale Kategorien und Coping Ressourcen.....	90
6.7.3.2	Work-Family Konflikte, Rollenbalance und Rollenförderung	90
6.7.3.3	Rollenbelastung und Rollenerleichterung	92
6.7.3.4	Adaptive Strategien bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	92
6.7.3.5	Passung zwischen Beruf und Familie	94
6.7.4	Ausblick für weitere Forschung und Theorienbildung	96
6.8	Rahmenmodell von Schneewind und Kupsch (2006).....	97
6.8.1	Exkursion: Persönlichkeit im Kontext der Work-Family Forschung	98
7	EMPIRISCHE BEFUNDE DER WORK-FAMILY FORSCHUNG	103
7.1	Metaanalyse von Kossek und Ozeki (1998)	113

7.2	Metaanalyse von Kossek und Ozeki (1999)	113
7.3	Metaanalyse von Baltes et al. (1999)	115
7.4	Metaanalyse von Allen et al. (2000).....	116
7.5	Metaanalyse von Byron (2005)	119
7.6	Metaanalyse von Mesmer-Magnus und Viswesvaran (2005).....	122
7.7	Metaanalyse von Ford et al. (2007)	123
8	ARBEITSZUFRIEDENHEIT	127
8.1	Definition des Begriffes Arbeitszufriedenheit	128
8.2	Messung der Arbeitszufriedenheit	130
8.3	Allgemeine Modelle und Theorien zur Arbeitszufriedenheit in der Arbeits- und Organisationspsychologie	131
8.3.1	Die Zweifaktorentheorie von Herzberg	132
8.3.2	Das Modell der Determinanten der Arbeitszufriedenheit von Lawler	133
8.3.3	Das Modell von Bruggemann	135
9	UNTERSUCHUNGSGEGENSTAND UND HYPOTHESEN	137
9.1	Untersuchungsgegenstand und generelle Fragestellung	137
9.2	Hypothesen und Modelle.....	140
9.2.1	Bildung von Arbeitsprototypen und Validierbarkeit anhand externer Kriterien	140
9.2.2	Bildung von Partnerschaftsprototypen und Validierbarkeit anhand externer Kriterien	140
9.2.3	Bildung von Familienprototypen und Validierbarkeit anhand externer Kriterien.....	141
9.2.4	Replizierbarkeit der drei Persönlichkeitsprototypen mittels der vorliegenden Stichprobe und Validierbarkeit anhand externer Kriterien	141
9.2.5	Arbeitszufriedenheit in Abhängigkeit von Unterschieden zwischen Individuen, Paaren und Kulturen	142
10	METHODISCHES VORGEHEN	145
10.1	Durchführung des Projektes „Family Life and Professional Work: Conflict and Synergy“	145
10.1.1	Fragebogenerhebung.....	147
10.1.2	Computergestützte Selbstbeobachtung	148
10.1.3	Teilnahmebedingungen.....	149
10.1.4	Stichprobenrekrutierung	149

10.2	Stichproben und Stichprobenstatistiken.....	150
10.2.1	Die Gesamtstichprobe – Allgemeine Parameter.....	151
10.2.2	Die Gesamtstichprobe – Familiäre Parameter.....	152
10.2.3	Die Gesamtstichprobe – Berufliche Parameter	155
10.3	Material	162
10.3.1	Messinstrumente im Bereich Beruf.....	162
10.3.1.1	Arbeitsbelastung und Arbeitszufriedenheit (München/Graz/Fribourg).....	162
10.3.1.2	Arbeitsgestaltung und Familie (München)	163
10.3.2	Messinstrumente im Bereich Partnerschaft.....	164
10.3.2.1	Beziehungsqualität (München).....	164
10.3.2.2	Paarzufriedenheit (München)	164
10.3.2.3	Konflikthäufigkeit in der Partnerschaft (München)	164
10.3.2.4	Konfliktstile (München).....	165
10.3.3	Messinstrumente im Bereich Aufgabenverteilung	165
10.3.3.1	Arbeitsaufteilung in der Familie (Graz)	165
10.3.3.2	Wahrgenommene Belastungen und persönliche Erfüllung durch Hausarbeit, Kinderbetreuung und Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger (Graz)	166
10.3.3.3	Vereinbarkeit zwischen familiärer und professioneller Arbeit (Graz).....	166
10.3.3.4	Stunden für professionelle Arbeit und Freizeit (Graz)	167
10.3.3.5	Mehrfachbelastung (Graz).....	167
10.3.4	Messinstrumente im Bereich Familie.....	167
10.3.4.1	Familienstress (München)	167
10.3.4.2	Vorhandene Unterstützungsangebote (Fribourg)	168
10.3.4.3	Bewertung der verfügbaren Kinderbetreuungsangebote (Fribourg).....	168
10.3.5	Messinstrumente im Bereich kulturelle Werte und Persönlichkeit	169
10.3.5.1	Normative Geschlechtsrollenorientierung (Graz).....	169
10.3.5.2	Familiarismus – Individualismus (Porto)	169
10.3.5.3	Traditionalismus – Modernismus (Porto).....	170
10.3.5.4	Big Five (Nimwegen).....	171
10.3.5.5	Beziehungspersönlichkeit (München)	171
10.3.5.6	Selbstwirksamkeit (München).....	172
10.3.5.7	Soziale Unterstützung (München).....	172
10.3.5.8	Physische Gesundheit.....	173
10.3.5.9	Psychische Gesundheit.....	173
10.3.6	Messinstrumente im Bereich demographischer Angaben	173
10.4	Statistische Auswertungsverfahren	173
10.4.1	Explorative Faktorenanalyse.....	174
10.4.2	Clusteranalyse	176
10.4.3	Mehrebenenanalyse.....	178
11	ERGEBNISSE	181

11.1	Mittelwerte, Standardabweichungen und Reliabilitäten der Messinstrumente.....	181
11.1.1	Mittelwerte, Standardabweichungen und Reliabilitäten der Messinstrumente im Bereich Beruf.....	182
11.1.2	Mittelwerte, Standardabweichungen und Reliabilitäten der Messinstrumente im Bereich Partnerschaft.....	184
11.1.3	Mittelwerte, Standardabweichungen und Reliabilitäten der Messinstrumente im Bereich Aufgabenverteilung	185
11.1.4	Mittelwerte, Standardabweichungen und Reliabilitäten der Messinstrumente im Bereich Familie.....	186
11.1.5	Mittelwerte, Standardabweichungen und Reliabilitäten der Messinstrumente im Bereich kulturelle Werte und Persönlichkeit	187
11.2	Skaleninterkorrelationen	190
11.3	Faktorenanalysen innerhalb der einzelnen Bereiche.....	193
11.3.1	Faktorenanalyse innerhalb des Bereiches Beruf	193
11.3.2	Faktorenanalyse innerhalb des Bereiches Partnerschaft	195
11.3.3	Faktorenanalyse innerhalb des Bereiches Familie	198
11.3.4	Faktorenanalyse innerhalb des Bereiches Persönlichkeit.....	200
11.4	Clusteranalysen und ANOVAs innerhalb der einzelnen Bereiche	203
11.4.1	Clusteranalyse und ANOVA innerhalb des Bereiches Beruf.....	204
11.4.2	Clusteranalyse und ANOVA innerhalb des Bereiches Partnerschaft.....	209
11.4.3	Clusteranalyse und ANOVA innerhalb des Bereiches Familie.....	214
11.4.4	Clusteranalyse und ANOVA innerhalb des Bereiches Persönlichkeit	219
11.5	Mehrebenenanalysen.....	223
11.5.1	Analysestrategie der (explorativen) Mehrebenenanalyse.....	223
11.5.1.1	Schätzung des Intercepts-Only Modells und Bestimmung der Intra-Klassen-Korrelationen.....	224
11.5.1.2	Random-Intercept Modelle	225
11.5.1.3	Varianzaufklärungen aller berechneten Modelle.....	238
12	DISKUSSION	243
12.1	Synopse der Befunde vorliegender Studie.....	244
12.2	Diskussion der Befunde vor dem Hintergrund der aufgestellten Hypothesen	244
12.2.1	Bildung von Arbeitsprototypen und Validierbarkeit anhand externer Kriterien.....	244
12.2.2	Bildung von Partnerschaftsprototypen und Validierbarkeit anhand externer Kriterien	245
12.2.3	Bildung von Familienprototypen und Validierbarkeit anhand externer Kriterien.....	246
12.2.4	Replizierbarkeit der drei Persönlichkeitsprototypen mittels der vorliegenden Stichprobe und Validierbarkeit anhand externer Kriterien.....	247

12.2.5	Arbeitszufriedenheit in Abhängigkeit von Unterschieden zwischen Individuen, Paaren und Kulturen	247
12.3	Anregungen zu möglichen weiterführenden Untersuchungen.....	250
13	LITERATURVERZEICHNIS.....	253

3.2 Tabellenverzeichnis

TABELLE 5.1:	GEGÜBERSTELLUNG TRADITIONELLER KENNZEICHEN DER FAMILIE UND IHRER „NICHT-TRADITIONELLEN“ ALTERNATIVEN (NACH MACKLIN, 1980, S. 906)	28
TABELLE 5.2:	ÖKOPSYCHOLOGISCHE MERKMALE DER FAMILIE (NACH PETZOLD, 1996)	29
TABELLE 6.1:	QUALITATIVE REVIEWS DER WORK-FAMILY FORSCHUNG	43
TABELLE 6.2:	BEDINGUNGEN UND KONSEQUENZEN FÜR DIE VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE IM INTEGRATIVEN MODELL VON VOYDANOFF (2002)	89
TABELLE 7.1:	AKTUELLER STAND DER WORK-FAMILY FORSCHUNG IN ORGANISATIONSPSYCHOLOGISCHEN ZEITSCHRIFTEN (NACH EBY ET AL., 2005, S. 133)	105
TABELLE 7.2:	UNTERSUCHTE PRÄDIKTOREN UND KRITERIEN IN DER ORGANISATIONSPSYCHOLOGISCHEN WORK-FAMILY FORSCHUNG (NACH EBY ET AL., 2005)	106
TABELLE 7.3:	QUANTITATIVE REVIEWS DER WORK-FAMILY FORSCHUNG	109
TABELLE 10.1:	ANZAHL DER TEILNEHMER/INNEN PRO LAND MIT ANGABEN ZU ALTER, KINDERZAHL UND SOZIOÖKONOMISCHEM STATUS IM DURCHSCHNITT GETRENNT FÜR FRAUEN UND MÄNNER	152
TABELLE 10.2:	PROZENTUALER ANTEIL DER VERHEIRATETEN PAARE, BEZIEHUNGSDAUER UND BESTAND EINES GEMEINSAMEN HAUSHALTES IN JAHREN (JEWEILS MIT MITTELWERT UND STANDARDABWEICHUNG)	153
TABELLE 10.3:	HÄUFIGKEITEN DER FAMILIENGROßEN (EIN KIND, ZWEI KINDER, DREI UND MEHR KINDER) IN PROZENT UND DURCHSCHNITTLICHES ALTER DES JÜNGSTEN KINDES IN JAHREN	154
TABELLE 11.1:	ANZAHL DER ITEMS, MITTELWERTE, STANDARDABWEICHUNGEN UND RELIABILITÄTEN DER SKALEN ARBEITSSTRESS, ARBEITSZUFRIEDENHEIT UND DER GESAMTSKALA FAMILIENFREUNDLICHKEIT	183
TABELLE 11.2:	ANZAHL DER ITEMS, MITTELWERTE, STANDARDABWEICHUNGEN UND RELIABILITÄTEN DER SKALEN AUTONOMIE UND GLEICHBERECHTIGUNG (= DIMENSIONEN DER BEZIEHUNGSQUALITÄT), PAARZUFRIEDENHEIT, KONFLIKTHÄUFIGKEIT IN DER PARTNERSCHAFT UND KONFLIKTSTILE (KONSTRUKTIVES PROBLEMLÖSEN, VERBALE AGGRESSIVITÄT UND RÜCKZUGSVERHALTEN)	184
TABELLE 11.3:	ANZAHL DER ITEMS, MITTELWERTE, STANDARDABWEICHUNGEN UND RELIABILITÄTEN DER SKALEN BELASTUNG UND ERFÜLLUNG DURCH	

	HAUSARBEIT UND KINDERBETREUUNG, WORK-TO-FAMILY UND FAMILY-TO-WORK KONFLIKT.....	186
TABELLE 11.4:	ANZAHL DER ITEMS, MITTELWERTE, STANDARDABWEICHUNGEN UND RELIABILITÄTEN DER SKALEN FAMILIENSTRESS (MIT UND OHNE BELASTUNGEN DURCH HAUSARBEIT UND KINDERBETREUUNG) UND BEWERTUNG DER EXTERNEN BETREUUNGSANGEBOTE	187
TABELLE 11.5:	ANZAHL DER ITEMS, MITTELWERTE, STANDARDABWEICHUNGEN UND RELIABILITÄTEN DER SKALEN NORMATIVE GESCHLECHTSROLLENORIENTIERUNG, FAMILIARISMUS VS. INDIVIDUALISMUS, TRADITIONALISMUS VS. MODERNISMUS, BIG FIVE, SOZIALE KOMPETENZ, SELBSTWIRKSAMKEIT UND SOZIALE UNTERSTÜTZUNG	189
TABELLE 11.6:	INTERKORRELATIONEN ALLER VERWENDETER SKALEN	191
TABELLE 11.7:	VARIMAX-ROTIERTE HAUPTKOMPONENTENANALYSE DER SKALENITEMS DES BEREICHES BERUF (5 FAKTOREN EXTRAHIERT).	194
TABELLE 11.8:	VARIMAX-ROTIERTE HAUPTKOMPONENTENANALYSE DER SKALENITEMS DES BEREICHES PARTNERSCHAFT (5 FAKTOREN EXTRAHIERT)	197
TABELLE 11.9:	VARIMAX-ROTIERTE HAUPTKOMPONENTENANALYSE DER SKALENITEMS DES BEREICHS FAMILIE (3 FAKTOREN EXTRAHIERT)	199
TABELLE 11.10:	VARIMAX-ROTIERTE HAUPTKOMPONENTENANALYSE DER SKALENITEMS DES BEREICHES PERSÖNLICHKEIT (5 FAKTOREN EXTRAHIERT)	202
TABELLE 11.11:	CHARAKTERISTIKA DER ARBEITSTYPEN UND GESCHLECHTERVERTEILUNG.....	206
TABELLE 11.12:	UNTERSCHIEDE ZWISCHEN ARBEITSTYPEN IN AUSGEWÄHLTEN SKALEN DER BEREICHE ROLLENKONFLIKTE, PARTNERSCHAFT, FAMILIE UND PERSÖNLICHES.....	207
TABELLE 11.13:	CHARAKTERISTIKA DER PARTNERSCHAFTSTYPEN UND GESCHLECHTERVERTEILUNG.....	211
TABELLE 11.14:	UNTERSCHIEDE ZWISCHEN PARTNERSCHAFTSTYPEN IN AUSGEWÄHLTEN SKALEN DER BEREICHE ROLLENKONFLIKTE, BERUF, FAMILIE UND PERSÖNLICHES.....	213
TABELLE 11.15:	CHARAKTERISTIKA DER FAMILIENTYPEN UND GESCHLECHTERVERTEILUNG.....	216
TABELLE 11.16:	UNTERSCHIEDE ZWISCHEN FAMILIENTYPEN IN AUSGEWÄHLTEN SKALEN DER BEREICHE ROLLENKONFLIKTE, BERUF, PARTNERSCHAFT UND PERSÖNLICHES.....	218
TABELLE 11.17:	CHARAKTERISTIKA DER PERSÖNLICHKEITSTYPEN UND GESCHLECHTERVERTEILUNG.....	220
TABELLE 11.18:	UNTERSCHIEDE ZWISCHEN PERSÖNLICHKEITSTYPEN IN AUSGEWÄHLTEN SKALEN DER BEREICHE ROLLENKONFLIKTE, BERUF, PARTNERSCHAFT, FAMILIE UND PERSÖNLICHES.....	222

TABELLE 11.19:	AUFLISTUNG DER GERECHNETEN MODELLVERSIONEN UND DIE DARIN ENTHALTENEN PRÄDIKTOREN DER DREI EBENEN INDIVIDUUM, PAAR UND KULTUR (VARIANZKOMONENTEN-MODELLE).....	227
TABELLE 11.20:	VERGLEICHE DER MODELLE INTERCEPTS-ONLY, VERSION A _I , VERSION B _I , VERSION C _I UND VERSION D _I MITTELS CHI-QUADRAT TEST	228
TABELLE 11.21:	FESTE EFFEKTE: SCHÄTZUNGEN UND T-TESTS MIT ANGABE VON SIGNIFIKANZWERTEN DES MODELLS VERSION D _I (LEVEL 1 PRÄDIKTOREN)	230
TABELLE 11.22:	VERGLEICHE DER MODELLE INTERCEPTS-ONLY, VERSION A _P , VERSION B _P , VERSION C _P UND VERSION D _P MITTELS CHI-QUADRAT TEST.....	231
TABELLE 11.23:	FESTE EFFEKTE: SCHÄTZUNGEN UND T-TESTS MIT ANGABE VON SIGNIFIKANZWERTEN DES MODELLS VERSION D _P (LEVEL 1 UND LEVEL 2 PRÄDIKTOREN)	233
TABELLE 11.24:	ERGEBNISSE DER ZUFÄLLIGEN EFFEKTE FÜR DIE INTERCEPTS (BZW. RESIDUEN) DER GERECHNETEN DREI-EBENEN-MODELLE VERSIONEN A _I , B _I , C _I , D _I , A _P , B _P , C _P UND D _P	235
TABELLE 11.25:	VERGLEICHE DER MODELLE INTERCEPTS-ONLY, FINALES MODELL MIT FESTEN EFFEKTEN AUF LEVEL 1 (F ₁), FINALES MODELL MIT FESTEN EFFEKTEN AUF LEVEL 1 UND 2 (F ₂), FINALES MODELL MIT FESTEN UND ZUFÄLLIGEN EFFEKTEN (F ₃).....	237
TABELLE 11.26:	VARIANZAUFKLÄRUNGEN DER MODELLE VERSIONEN A _I , B _I , C _I , UND D _I BERECHNET MITTELS DES BRYK-RAUDENBUSH-R ²	238
TABELLE 11.27:	VARIANZAUFKLÄRUNGEN DER MODELLE VERSIONEN A _P , B _P , C _P , D _P BERECHNET MITTELS DES BRYK-RAUDENBUSH-R ²	240

3.3 Abbildungsverzeichnis

ABBILDUNG 5.1: AUFGABEN DER FAMILIENPSYCHOLOGIE IM KONTEXT VON GRUNDLAGEN- UND ANWENDUNGSFORSCHUNG SOWIE FAMILIENORIENTierter ANWENDUNGSPRAXIS (NACH SCHNEEWIND, 1999, S. 37)	25
ABBILDUNG 5.2: FAMILIENPSYCHOLOGIE IM INTRA- UND INTERDISZIPLINÄREN KONTEXT (IN ANLEHNUNG AN SCHNEEWIND, 1999, S. 40)	26
ABBILDUNG 5.3: VIER KRITERIEN ZUR ABGRENZUNG ZWISCHEN FAMILIEN UND ANDEREN SOZIALEN BEZIEHUNGSSYSTEMEN (SCHNEEWIND, 1999, S. 24 F.)	31
ABBILDUNG 5.4: BEZIEHUNGSVARIANTEN ZWISCHEN DER ARBEITS- UND ORGANISATIONSPSYCHOLOGIE	34
ABBILDUNG 5.5: ZENTRALE KONSTRUKTE DER WORK-FAMILY FORSCHUNG (IN ANLEHNUNG AN FRONE, 2003, S. 146)	39
ABBILDUNG 6.1: SEGMENTATIONSMODELL (IN ANLEHNUNG AN LAMBERT, 1990, S. 249)	46
ABBILDUNG 6.2: KONGRUENZMODELL	47
ABBILDUNG 6.3: IDENTITÄTS- BZW. INTEGRATIVES MODELL	47
ABBILDUNG 6.4: KOMPENSATIONSMODELL (IN ANLEHNUNG AN LAMBERT, 1990, S. 249)	50
ABBILDUNG 6.5: MODELL NACH KABANOFF (1980)	51
ABBILDUNG 6.6: SPILLOVER-MODELL (IN ANLEHNUNG AN LAMBERT, 1990, S. 249)	53
ABBILDUNG 6.7: AKKOMODATIONSMODELL (IN ANLEHNUNG AN LAMBERT, 1990, S. 249)	54
ABBILDUNG 6.8: MODELL VON NEAR, RICE UND HUNT (1980; S. 417)	56
ABBILDUNG 6.9: ÖKOLOGISCHE SYSTEMTYPEN NACH BRONFENBRENNER	67
ABBILDUNG 6.10: WORK/FAMILY BORDER THEORY NACH CLARK (2000, S. 754)	71
ABBILDUNG 6.11: DAS KONTINUUM DER ROLLESEGMENTIERUNG UND –INTEGRATION NACH ASHFORTH ET AL. (2000, S. 476)	76
ABBILDUNG 6.12: MODELL DER WORK-FAMILY BEREICHERUNG VON GREENHAUS UND POWELL (2006, S. 79)	82
ABBILDUNG 6.13: INDIREKTE VERBINDUNGSMECHANISMEN ZWISCHEN DER SCHNITTSTELLE VON BERUF UND FAMILIE UND DEREN KONSEQUENZEN	84
ABBILDUNG 6.14: INTEGRATIVES MODELL VON VOYDANOFF (2002, S. 141)	86
ABBILDUNG 6.15: INTEGRATIVES RAHMENMODELL VON SCHNEEWIND UND KUPSCH (2006)	97
ABBILDUNG 6.16: CHARAKTERISTISCHE BIG FIVE-MUSTER DER PERSÖNLICHKEITSTYPEN RESILIENT, OVERCONTROLLER UND UNDERCONTROLLER NACH RAMMSTEDT ET AL. (2004)	102

ABBILDUNG 8.1: DER EINFLUSS VON MOTIVATIONS- UND HYGIENE-FAKTOREN AUF DIE ARBEITSZUFRIEDENHEIT (AUS WEINERT, 1998, S. 209)	132
ABBILDUNG 8.2: LAWLERS MODELL DER DETERMINANTEN DER ARBEITSZUFRIEDENHEIT (NACH WEINERT, 1998)	134
ABBILDUNG 8.3: FORMEN DER ARBEITSZUFRIEDENHEIT NACH BRUGGEMANN ET AL. (1975, S. 134 F.)	136
ABBILDUNG 9.1: UNTERSUCHUNGSGEGENSTAND DER VORLIEGENDEN ARBEIT	138
ABBILDUNG 9.2: RAHMENMODELL FÜR DIE MEHREBENENANALYSEN	144
ABBILDUNG 10.1: BILDUNGSNIVEAU DER GESAMTSTICHPROBE (IN PROZENT)	155
ABBILDUNG 10.2: DERZEIT AUSGEÜBTER BERUF DER WEIBLICHEN GESAMTSTICHPROBE (IN PROZENT)	156
ABBILDUNG 10.3: DERZEIT AUSGEÜBTER BERUF DER MÄNNLICHEN GESAMTSTICHPROBE (IN PROZENT)	157
ABBILDUNG 10.4: MONATLICHES NETTOEINKOMMEN DER GESAMTSTICHPROBE IN EURO GETRENNT FÜR BEIDE GESCHLECHTER	158
ABBILDUNG 10.5: SOZIOÖKONOMISCHER STATUS DER GESAMTSTICHPROBE (Z-STANDARDISIERT)	158
ABBILDUNG 10.6: VERGLEICH DER TEILZEITQUOTEN DER MÄNNLICHEN GESAMTSTICHPROBE MIT DEN IN DER MÄNNLICHEN BEVÖLKERUNG REAL EXISTIERENDEN TEILZEITQUOTEN IN PROZENT	159
ABBILDUNG 10.7: VERGLEICH DER TEILZEITQUOTEN DER WEIBLICHEN GESAMTSTICHPROBE MIT DEN IN DER WEIBLICHEN BEVÖLKERUNG REAL EXISTIERENDEN TEILZEITQUOTEN IN PROZENT	160
ABBILDUNG 10.8: DURCHSCHNITTlich AUFGEWENDETE WOCHENARBEITSSTUNDEN FÜR DIE BEREICHE BERUF UND FAMILIE GETRENNT NACH GESCHLECHTERN FÜR DIE GESAMTSTICHPROBE	162
ABBILDUNG 10.9: ÜBERBLICK ÜBER AUSGEWÄHLTE CLUSTER-ALGORITHMEN (NACH BACKHAUS ET AL., 2003, S. 499)	177
ABBILDUNG 10.10: ÜBERBLICK ÜBER AUSGEWÄHLTE PROXIMITÄTSMABE (NACH BACKHAUS ET AL., 2003, S. 483)	178
ABBILDUNG 10.11: DIE FAMILIE DER RANDOM-COEFFICIENT-MODELLE (IN ANLEHNUNG AN LANGER, 2004, S.96)	180
ABBILDUNG 11.1: 4-CLUSTER-LÖSUNG DER BERUFLICHEN FAKTOREN AUF GRUNDLAGE DER VORLIEGENDEN GESAMTSTICHPROBE (N=1891)	205
ABBILDUNG 11.2: VERTEILUNG DER FRAUEN (N=950) UND MÄNNER (N=941) INNERHALB DER ARBEITSTYPEN	206
ABBILDUNG 11.3: 4-CLUSTER-LÖSUNG DER PARTNERSCHAFTLICHEN FAKTOREN AUF GRUNDLAGE DER VORLIEGENDEN GESAMTSTICHPROBE (N=2710)	210
ABBILDUNG 11.4: VERTEILUNG DER FRAUEN (N=1312) UND MÄNNER (N=1398) INNERHALB DER PARTNERSCHAFTSTYPEN	211
ABBILDUNG 11.5: 4-CLUSTER-LÖSUNG DER FAMILIÄREN FAKTOREN AUF GRUNDLAGE DER VORLIEGENDEN GESAMTSTICHPROBE (N=2556)	215

4 Einleitung und Überblick

*“For the most women and men today,
employing organizations and family
are the two central institutions in life”*

(Zedeck & Mosier, 1990, S. 240)

Die vorliegende Arbeit widmet sich genau der Thematik oder, besser gesagt, Problematik, die anscheinend zwangsläufig entsteht, wenn die beiden zentralen Lebensbereiche Familie und Beruf vereinbart werden sollen beziehungsweise müssen. Dass dieses Thema in jüngster Zeit von großem öffentlichen, politischen, wirtschaftlichen, aber auch wissenschaftlichen Interesse ist, steht außer Frage, wenn man nur einen Blick in die verschiedenen Medien wirft. Einer der Hauptauslöser dieser wachsenden thematischen Aufmerksamkeit scheint dabei der bereits in den 80iger Jahren begonnene drastische Rückgang der Geburtenrate in Deutschland zu sein. Als familienpolitisches Problem wurde der Geburtenrückgang schon deutlich früher erkannt. Ausmaß und dringender Handlungsbedarf scheinen aber erst in letzter Zeit nicht nur aufgrund der demographischen Rentenproblematik bewusst zu werden. Dass eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie die gesunkene Bereitschaft, Kinder zu bekommen, positiv beeinflussen könnte, steht im allgemeinen Diskurs außer Frage. Auf politischer Ebene werden deswegen mit Mitteln wie Elterngeld, Erhöhung des Kindergeldes, Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten Gegenmaßnahmen eingeleitet, die sich allerdings auf finanzielle und strukturelle Aspekte beschränken. Auch von Unternehmensseite werden mehr und mehr „familienfreundliche Maßnahmen“ wie flexible Arbeitszeitmodelle oder betriebliche Kinderbetreuung angeboten. Zu diesem Ergebnis kam nicht zuletzt das Institut der deutschen Wirtschaft Köln in einer Befragung von 1128 Betrieben im Juli 2006. In dieser Befragung stellte sich heraus, dass 95 Prozent der Unternehmen mindestens eine familienfreundliche Maßnahme anbieten und 72 Prozent der Betriebe diese auch für wichtig erachten (Uni Magazin, 2/2007).

Doch sollten neben den eben erwähnten Aspekten die psychologischen Dimensionen keinesfalls vernachlässigt werden. Die Forschungsrichtung, welche sich auf diesem Gebiet entwickelte und welcher auch die vorliegende Arbeit zuzuordnen ist, wird mit folgenden Worten von Schneewind und Kupsch (2007a) treffend zusammengefasst: “The ultimate interest in work-family research is trying to answer the question to what extent demands and resources residing in work and family life contribute to specific multilevel outcomes (e. g., differences in health, psychological well-being, productivity at work, quality of couple and family relations). In addition, multiple moderating variables (e. g., culture, gender, social support) and mediating influences (e. g., work-family conflict

and facilitation, work-family fit or balance) should also be taken into account [...]“ (S. 5).

Der Untersuchungsfokus vorliegender Arbeit liegt deshalb auf dem Zusammenspiel verschiedener psychologischer Aspekte, die bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine essentielle Rolle spielen, und darauf, wie sich dieses Zusammenspiel auf die Arbeitszufriedenheit auswirkt. Dabei wird zum einen versucht, im Sinne des typologischen Forschungsansatzes Konfigurationen dieser vornehmlich psychologischen Aspekte zu finden und anschließend dahingehend zu überprüfen, ob und wie sich die gefundenen Konfigurationen im Hinblick auf die Arbeitszufriedenheit, aber auch in Bezug auf andere Konstrukte, wie Paarzufriedenheit oder Symptombelastung, voneinander unterscheiden lassen. Der zweite Schwerpunkt des Forschungsinteresses dieser Arbeit liegt auf den Unterschiedlichkeiten in den Zusammenhängen zwischen Arbeitszufriedenheit und anderen psychologischen Parametern, die zwischen Paaren und zwischen neun verschiedenen europäischen Kulturen vorhanden sind.

Die vorliegende Arbeit gliedert sich dabei in einen Theorieteil (Kapitel 5 bis einschließlich Kapitel 9), in welchem die zum Verständnis der Thematik vorliegender Arbeit notwendigen theoretischen Hintergründe und Befunde ausführlich erläutert werden, einen Empirieteil (Kapitel 10 und 11), in welchem über die Forschungsmethoden und Ergebnisse vorliegender Arbeit berichtet wird, und einen Diskussionsteil (Kapitel 12), der diese Ergebnisse im Kern zusammenfasst und zu weiterführenden Forschungen auf Grundlage der Erkenntnisse aus dieser Arbeit anregt.

In Kapitel 5 werden zentrale Begriffe und Konstrukte, die für die Thematik dieser Arbeit von Relevanz sind, definiert, um eine Grundlage für das Verständnis der in den nächsten Kapiteln folgenden Theorien, Modelle und Befunde dieses Forschungsfeldes zu schaffen. Hierzu zählen der Gegenstand der Familienpsychologie, der Organisationspsychologie und der Work-Family Forschung ebenso wie der Familien- und Arbeitsbegriff und Begriffe aus dem Work-Family Bereich.

Kapitel 6 widmet sich der detaillierten Darstellung der Modelle und Theorien der Work-Family Forschung, welche in nicht-kausale, kausale, integrative und dynamische Modelle unterteilt werden können. Außerdem werden noch das rationale Modell, das Geschlechtsrollenmodell, das Modell der Work-Family Bereicherung von Greenhaus & Powell, das integrative Modell von Voydanoff und das Rahmenmodell von Schneewind & Kupsch erläutert.

Daran schließt sich Kapitel 7 an, welches die zentralen Befunde der Work-Family Forschung wiedergibt. Dabei wird vorwiegend über die zentralen empirischen Erkenntnisse aller bislang in diesem Bereich durchgeführten Metaanalysen berichtet. Zusätzlich erfolgt in Kapitel 8 ein kurzer Abriss über wichtige Theorien und Befunde aus der organisationspsychologischen Forschungsliteratur zur Arbeitszufriedenheit, die eben einen zentralen Stellenwert in der vorliegenden Arbeit einnimmt.

Auf der Grundlage des derzeitigen Work-Family Forschungsstandes werden in Kapitel 9 der Untersuchungsgegenstand vorliegender Arbeit und die aufgestellten Hypothesen und Modelle dargelegt.

Mit der Darstellung der methodischen Vorgehensweise im Rahmen dieser Arbeit befasst sich Kapitel 10. Die Ergebnisse der statistischen Berechnungen werden im anschließenden Kapitel dargestellt (Kapitel 11). Kapitel 12 setzt sich dann abschließend in Form einer Diskussion mit diesen Befunden auseinander und zeigt weitere, an diese Arbeit anknüpfende Forschungsmöglichkeiten auf.

5 Definitionen zentraler Begriffe und Konstrukte dieser Arbeit

Da der Gegenstand der Psychologie im menschlichen Erleben und Verhalten besteht und somit jede/r als Quasi-Psychologe/in oder vorwissenschaftliche/r Psychologe/in (v. Rosenstiel & Neumann, 2002) angesehen werden kann, sollte die moderne Psychologie, welche meist als empirische Wissenschaft vom Erleben und Verhalten (Rohracher, 1988) mit ihren Hauptaufgaben Beschreiben, Erklären und Vorhersagen desselben definiert wird, zentrale Termini, die in ihren Theorien und Modellen Anwendung finden, so exakt wie möglich definieren. Nur so kann eine klare Abgrenzung von den im Alltag verwendeten psychologischen Begrifflichkeiten stattfinden. Deswegen wird auch in meiner Arbeit zuerst auf die Definitionen der Kernkonstrukte eingegangen, ebenso wie auf die der Spezialisierungsgebiete der Psychologie, in die meine Arbeit eingebettet ist.

Auch wenn die „Geburtsstunde“ der Psychologie im Vergleich zu anderen wissenschaftlichen Disziplinen noch nicht lange zurückliegt (sie wird in der Regel auf das Jahr 1879 datiert, in dem Wilhelm Wundt das erste Laboratorium für experimentelle Psychologie einrichtete, vgl. Zimbardo & Gerrig, 2005), hat sie sich im Laufe der Jahre stark ausdifferenziert und weist mittlerweile zahlreiche Überlappungen zu anderen akademischen Disziplinen auf (man denke hier nur an die Neuropsychologie mit ihrer Verankerung in den interdisziplinären Neurowissenschaften). Umso mehr ist man darum bemüht, qualitativ gut voneinander abgrenzbare Teilgebiete der Psychologie zu bekommen, welche sich natürlich nicht völlig ausschließen, sondern sich sogar gegenseitig befruchten können und sollen. Diese Aufgliederung kann nach verschiedenen Kriterien erfolgen, wie z. B. nach Untersuchungs- bzw. Analyseaspekten (Schönpflug & Schönpflug, 1997) oder hinsichtlich des Aspekts Herkunft der Fragestellung (v. Rosenstiel & Neumann, 2002). Folgt man diesem Gesichtspunkt, ergeben sich die Gebiete Theoretische, Angewandte und Praktische Psychologie (Irle, 1975; Herrmann, 1979; Gebert & v. Rosenstiel, 1996). Die Familienpsychologie und die Organisationspsychologie, in denen meine Arbeit vornehmlich angesiedelt ist, würden bei dieser Einteilung in den Bereich der Angewandten Psychologie fallen, da die Fragestellungen aus dem Anwendungsfeld und nicht wie bei der Theoretischen Psychologie aus der Theorie oder bei der Praktischen Psychologie von einer/einem Auftraggeber/in kommen.

Im Folgenden werden zum einen die Gegenstandsbereiche dieser beiden Disziplinen und der Work-Family Forschung, die gewisse Theorien und Befunde der Familien- und Organisationspsychologie integriert, dargelegt und zum anderen Definitionen relevanter Begriffe und Konstrukte dieser drei Forschungsrichtungen vorgestellt.

5.1 Gegenstand der Familienpsychologie und Definition des Familienbegriffes

„Familie ist ein Thema, das uns mehr oder weniger berührt und über das man spricht“ (Schneewind, 1999, S. 33). Familie ist eines der Smalltalk-Themen neben dem Wetter oder dem Beruf, was es wiederum, wie bereits erwähnt, nötig macht, genaue Begriffsabgrenzungen vorzunehmen und den Gegenstand einer Familienpsychologie exakt zu charakterisieren, will man sich dem Phänomen Familie in akademischer oder wissenschaftlicher Weise nähern. Städtler (1998) schreibt in seinem „Lexikon der Psychologie“, dass sich seit den 80iger Jahren eine eigene Familienpsychologie aus der Pädagogischen Psychologie, welche ihrerseits neben der Organisations- und Klinischen Psychologie die dritte Säule der Angewandten Psychologie ist, konstituiert habe. Die Definition der Familienpsychologie als wissenschaftliche Disziplin mit Schwerpunkt auf dem Verhalten und Erleben von Personen in Beziehung zu ihrer Familie (Schneewind, 1999) ähnelt (mit einem kleinen Zusatz) sehr der obigen Definition der Psychologie, die sich in fast allen Nachschlagewerken finden lässt. L’Abate (1983) als früher Verfechter der Familienpsychologie als eigenständiges Teilgebiet schlägt eine ähnliche Definition vor. Schneewind (1999) macht an der Familienpsychologie mindestens drei Handlungsfelder aus, nämlich Anwendungsfeld (familiäre Lebenspraxis), Grundlagenforschung (wissenschaftlich fundierte Beschreibung und Erklärung des Anwendungsfeldes) und Anwendungsforschung (Umsetzung des in der Grundlagenforschung erhaltenen Wissens in anwendungspraktisches Handeln), welche ihrerseits in Legitimations-, technologische, Implementierungs- und Evaluationsforschung zu untergliedern ist. Als vierten Aspekt, welcher sich jedoch nicht mehr mit einem wissenschaftlichen Verständnis von Familienpsychologie im engeren Sinne deckt, kann die familienorientierte Anwendungspraxis (in gesellschaftlichen Institutionen) aufgeführt werden. Die eben erwähnten Aspekte sollen nun an einem für diese Arbeit relevanten Beispiel erläutert werden.

Paare erleben beispielsweise, dass sie die berufliche Arbeit daran hindert, Verpflichtungen zu Hause (z. B. Hausaufgabenbetreuung der Kinder) nachzugehen. Dieses Phänomen, das später in dieser Arbeit als Facette des Work-to-Family Konflikts auftauchen wird, gehört zum Anwendungsfeld der Familienpsychologie. Wenn nun mit empirischen Methoden untersucht wird, wie diese Paare mit diesem Konflikt umgehen und in welchem Zusammenhang dieser mit z. B. der Arbeitszufriedenheit steht, spricht man von Grundlagenforschung. In diesem Punkt wird jedoch versucht, nicht-interventiv zu arbeiten. Erst bei der Anwendungsforschung steht ein intervenierender Forschungsansatz im Vordergrund. Auf das Beispiel bezogen, kann es hier darum gehen, z. B. Konfliktlösungsstile, die sich in der Grundlagenforschung als erfolgreich erwiesen haben, eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten und die Arbeitszufriedenheit zu erhöhen, mittels Trainingsprogrammen zu implementieren. Bei der Legitimationsforschung müsste als Unterschlitt überprüft werden, ob dieses Ziel der Erhöhung der Arbeitszufriedenheit und das vorgesehene Mittel (ein bestimmter Konfliktlösungsstil) hinsichtlich ethischer, rechtlicher, pädagogischer u. a. Überlegungen vertretbar sind. Bei der technologischen Forschung, dem zweiten Unterschlitt, müsste genau

spezifiziert werden, wie Konflikte idealerweise gelöst werden sollten. Bei der Implementierungsforschung geht es als drittes um die Festlegung der Interventionsart (z. B. Trainingsprogramm) und deren Beurteilung bzgl. Akzeptanz und Durchführbarkeit. Im letzten Schritt, der Evaluationsforschung, müsste das Trainingsprogramm hinsichtlich seiner intendierten Effekte überprüft werden: Haben Paare, die ein solches Programm durchlaufen haben, weniger Konflikte zwischen Beruf und Familie und eine höhere Arbeitszufriedenheit als Paare, die kein oder ein anderes Trainingsprogramm absolviert haben?

Abbildung 5.1 fasst die von Schneewind (1999) vorgeschlagene und oben besprochene Aufteilung noch einmal graphisch zusammen. In ihr sind besonders die wechselseitigen Beeinflussungen der einzelnen Aspekte der Familienpsychologie und das daraus resultierende Beziehungsgeflecht im Sinne eines systemischen Modells dargestellt.

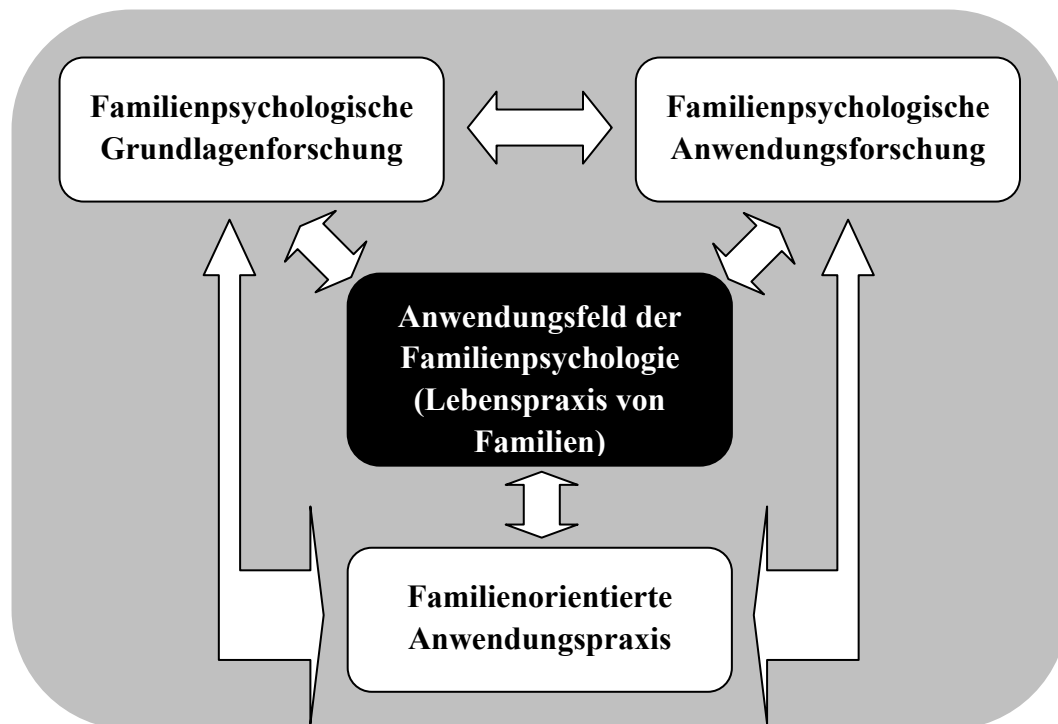


Abbildung 5.1: Aufgaben der Familienpsychologie im Kontext von Grundlagen- und Anwendungsforschung sowie familienorientierter Anwendungspraxis (nach Schneewind, 1999, S. 37)

Um die Ausführungen bzgl. des Gegenstandsbereiches der Familienpsychologie abzuschließen, soll nochmals auf die Einbettung derselben in einen intra- und interdisziplinären Kontext eingegangen werden. Wie erwähnt ist die Familienpsychologie ein Baustein neben vielen in den sogenannten Familienwissenschaften. An dieser Stelle soll ebenfalls eine Graphik (Abbildung 5.2) Aufschluss geben. Bei Schneewind (1999) sind die einzelnen Disziplinen ausführlich besprochen. Besonders die Familiendemographie hat unter den vielen Nachbardisziplinen für das FamWork Projekt, auf dem meine Ar-

beit aufgebaut ist, eine herausragende Bedeutung, da hier mittels u. a. Mikrozensuserhebungen oder Auswertungen des Statistischen Bundesamtes in Zusammenarbeit mit dem Familienministerium Daten zu Lebensformen, Familienstrukturen, Geburtenraten oder der wissenschaftlichen Lage von Familien (vgl. Engstler, 1998) erfasst werden, die im Kontext von Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine nicht unerhebliche Rolle spielen.

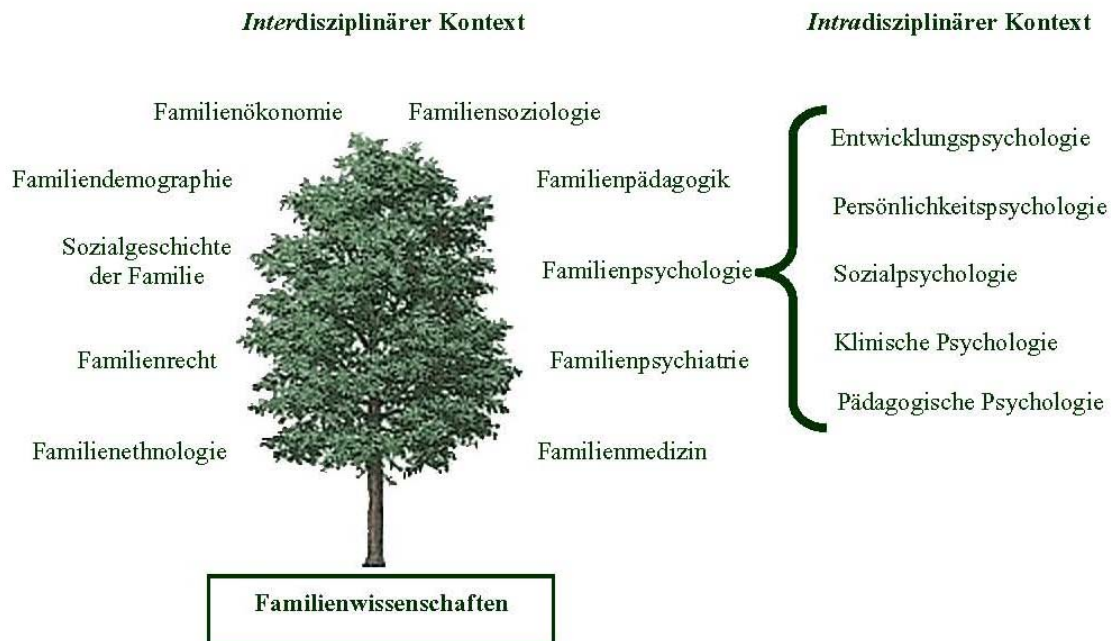


Abbildung 5.2: Familienpsychologie im intra- und interdisziplinären Kontext (in Anlehnung an Schneewind, 1999, S. 40)

Auf der Suche nach *der* Definition von Familie stellt sich als erstes die Herausforderung oder Frage, von welcher Seite man sich diesem Begriff nähern möchte. Im öffentlichen Sprachgebrauch wird der Begriff Familie meist mit der vollständigen Vater-Mutter-Kind-Gemeinschaft, gemeinhin auch als Kernfamilie titulierte, gleichgesetzt. Ebenso geschieht es im bürgerlichen Recht, welches Ehe und Familie verbindet beziehungsweise sogar gleichsetzt. Als einzige Familienform zählt die Ehegemeinschaft mit Kindern. Diese Auffassung entspricht auch der konservativen Rechtsauffassung, wie sie beispielsweise von dem Kölner Familienrechtler Wolfgang Rübner (1989) formuliert wurde: "Familie im Sinne des Grundgesetzes ist nicht jede beliebige Gruppe, die sich zu einer familienähnlichen Gemeinschaft zusammenschließt, sondern die Gemeinschaft von Eltern und Kindern, also die Kleinfamilie moderner Prägung [...] Das Grundgesetz sieht dabei die Ehe als alleinige Grundlage einer vollständigen Familiengemeinschaft an" (S. 63).

Zahlreiche weitere Definitionen, die in den letzten Jahrzehnten vorgelegt wurden, stammen aus familienpolitischem Munde – einmal abgesehen von literarischen Definitionsversuchen. In ihnen stehen demnach vorwiegend gesellschafts- oder familienpoliti-

sche Interessen im Mittelpunkt. Als Beispiele können die Definitionen in den seit 1965 gesetzlich geforderten Familienberichten gelten. Unter Ludwig Erhard wurde Familie als „Gruppe verstanden, in der ein Ehepaar mit seinen Kindern zusammenlebt“ (Bundestags-Drucksache V/2532, 1968, S. 7). Als notwendige Voraussetzung für die Gründung einer Familie wird hier ebenso wie bei Wolfgang Rübner (s. o.) nur die eheliche Verbindung der beiden Geschlechter angesehen. Im nächsten Familienbericht unter Willy Brandt ist Folgendes zu lesen: „Familie im engeren Sinne soll das Beziehungsgefüge eines Elternpaares mit einem oder mehreren eigenen Kindern bezeichnen (Kernfamilie). ‚Eigene Kinder‘ können sowohl biologisch abstammende als auch adoptierte Kinder sein“ (Bundesministerium für Jugend, Familie und Gesundheit, 1975, S. 17). Dieser Familienbegriff ist „großzügiger“ und „erlaubt“ u. a. nicht nur nicht-eheliche Verbindungen als mögliche Familienformen, sondern auch adoptierte Kinder. Lange Zeit herrschte jedoch ein traditionell-bürgerliches Familienleitbild vor, das der amerikanische Familiensoziologe John Scanzoni treffenderweise folgendermaßen charakterisiert: „Familie besteht aus einem Mann und einer Frau, die legal verbunden in einer dauerhaften sexuell exklusiven Erstehe mit ihren Kindern in einem gemeinsamen Haushalt leben. Dabei widmet sich der Mann voll dem Berufsleben, während die Frau sich weitgehend aus der Berufstätigkeit zurückzieht, um volle Verantwortung für Haushalt und Kindererziehung zu übernehmen“ (Scanzoni, Polonko, Teachman & Thompson, 1989, S. 13). Aus dieser Definition würde bereits ein Großteil der am FamWork Projekt teilnehmenden Paare herausfallen, da sich die Frauen entweder nicht genug aus der Berufstätigkeit „zurückgezogen“ haben oder aber die Paare gar nicht oder nicht in erster Ehe verheiratet sind. Macklin (1980) erarbeitete hierzu eine interessante Gegenüberstellung, indem sie den einzelnen Definitionsbestandteilen des traditionellen Familienbegriffes „nicht-traditionelle“ Perspektiven entgegensetzt. Tabelle 5.1 führt einige der möglichen alternativen Lebensformen auf. Macklin stellt selbst fest, dass es eine enorme Aufgabe ist, alle bereits existierenden nicht-traditionellen Familienformen aufzuführen zu wollen, vor allem, wenn „[...] ’nontraditional’ is defined as all living patterns other than legal, lifelong, sexually exclusive marriage between one man and one woman, with children, where the male is the primary provider and ultimate authority“ (Macklin, 1980, S. 905).

Tabelle 5.1: Gegenüberstellung traditioneller Kennzeichen der Familie und ihrer „nicht-traditionellen“ Alternativen (nach Macklin, 1980, S. 906)

„Traditionelle“ Perspektiven	„Nicht-traditionelle“ Perspektiven
Legal verheiratet	Singles; nicht-eheliche Lebensgemeinschaften
Mit Kindern	Bewusste Kinderlosigkeit
Zwei Elternteile	Ein-Elternteil-Familie (ledig/früher verheiratet)
Permanenz der Ehe	Scheidung, Wiederverheiratung (binukleare Familien, mit oder ohne gemeinsames Sorgerecht, Stieffamilien)
Mann als primärer Verdienener	Androgyne Ehe (einschließlich „offene Ehe“, Zwei-Karrieren-Ehe)
Sexuelle Exklusivität	Außereheliche Beziehungen (z.B. sexuell offene Ehe, Partnertausch)
Heterosexualität	Gleichgeschlechtliche intime Beziehungen
Zwei-Erwachsenen-Haushalt	Multi-Erwachsenen-Haushalt (z.B. erweiterte Familien, Kommunen, Wohngemeinschaften)

Auch andere sozialwissenschaftliche Autoren/innen haben Definitionen beziehungsweise Klassifikationsmöglichkeiten pluraler familiärer und anderer Lebensformen vorgeschlagen, wie Hoffmann-Riem (1989), Bien und Marbach (1991) oder Petzold (1996). Letzterer stellte insgesamt 14 von ihm als ökopsychologisch betitelte Merkmale in Form von Kontrastpaaren zusammen, die sich in Anlehnung an die Ökologische Systemtheorie von Bronfenbrenner (1976 und 1981) dem Makro-, Exo-, Meso- oder Mikrosystem zuordnen lassen. Aus Verknüpfungen dieser 14 Merkmale lassen sich dann 196 verschiedene Familienformen bilden.

Tabelle 5.2: Ökopsychologische Merkmale der Familie (nach Petzold, 1996)

Ökologische Systemebene	Ökopsychologische Merkmale
Makrosystem (Gesellschaftliche Rahmenbedingungen)	1. Eheliche vs. nichteheliche Beziehungen 2. Lebenslanges vs. zeitlich begrenztes Arrangement 3. Gemeinsame vs. getrennte wirtschaftliche Verhältnisse 4. Zusammenleben vs. getrennte Wohnungen
Exosystem (Soziale Verpflichtungen)	5. Blutsverwandtschaft vs. durch Heirat erfolgte Verwandtschaft 6. Eigenständige vs. pflegebedürftige Personen 7. Ökonomisch unabhängige vs. abhängige Partner 8. Kulturell/religiös gleich vs. unterschiedlich ausgerichtet
Mesosystem (Kinder)	9. Kinderlos vs. mit Kind bzw. Kindern 10. Mit leiblichen vs. adoptierten Kindern 11. Leibliche vs. stiefelterliche Kindbeziehung
Mikrosystem (Partnerschaftsbeziehung)	12. Lebensstil als Single vs. in Partnerschaft 13. Hetero- vs. homosexuelle Beziehungen 14. Egalitäre vs. dominante/sich unterordnende Rollenaufteilung

Bei genauerer Betrachtung erkennt man allerdings, dass nicht alle Merkmale beliebig miteinander kombinierbar sind. Dies gilt z. B. für die Kinderzahl: Entweder gibt es Kinder in der Familie oder nicht. Dies gilt jedoch nicht für den Status der Kinder. Es können sowohl leibliche als auch adoptierte Kinder in einer Familie zusammenleben. Um diese Merkmale besser gruppieren zu können, sollte man die Familienmitglieder nach ihrer subjektiven Wahrnehmung befragen. Nyer, Bien, Marbach und Templeton (1991) haben deswegen vorgeschlagen, die subjektive Wahrnehmung der Betroffenen mit in das wissenschaftliche Verständnis von Familie aufzunehmen. Denn: „Aus Sicht der Befragten sind jedoch nicht alle, die zur Familie gehören könnten, auch tatsächlich Mitglieder ihrer Familie (Bertram, 1991, S. 43; vgl. Köcher, 1985).

Jedoch haben alle bereits zitierten Autoren/innen in ihren Definitionen von Familie ein großes Manko, da keiner der Familienbegriffe hinreichend auf den Bindungs- und Beziehungsaspekt eingeht. Bei den bisherigen Definitionen standen lediglich verschiedene strukturelle Aspekte im Vordergrund. Der Familienpsychologe Hans-Georg Voss defi-

niert 1989 daher Familie als Sonderform einer sozialen Zweier-Beziehung, die sich durch eine spezifische Bindungsqualität von anderen sozialen Beziehungen abhebt. Karpel und Strauss (1983) schlagen fünf Bedeutungs- und Bindungscharakteristika von Familie vor, da je nachdem, welcher Bedeutungsaspekt von Familie im Zentrum steht, sich auch die Bindungen, welche durch Art, Intensität und Dauer des gemeinsam verbrachten Lebens entstehen und wiederum diese Personen und ihre Beziehungen untereinander beeinflussen, unterschiedlich gestalten. Unterschieden wird zwischen der funktionalen Familie (gekennzeichnet durch einen gemeinsamen Haushalt, Aktivitäten, gemeinsame Verantwortlichkeit für das tägliche Leben und die Kindererziehung), der rechtlichen Familie (definiert durch die Normen des Rechtssystems, gekennzeichnet durch Unterhalts- und Erziehungsverpflichtungen), der Familie, wie sie von ihren Mitgliedern gesehen wird (definiert durch die subjektiven Wahrnehmungen der Familienmitglieder, wer zur Familie gehört und wer nicht), der Familie mit langfristigen Verpflichtungen (definiert durch Loyalitäts- und Verpflichtungserwartungen von langer zeitlicher Erstreckung) und der biologischen Familie (definiert durch Blutsverwandtschaft). Treffen alle Bedeutungsvarianten und damit alle Bindungsarten zu, sprechen Karpel und Strauss (1983) von der traditionellen Familie. Diese Definition der Familie beziehungsweise der einzelnen Familienformen verdeutlicht den Aspekt, dass es je nach Familienform unterschiedlich schwierig oder einfach ist, die Familie zu verlassen oder den Mitgliedsstatus zu verändern.

Eine weitere, nicht uninteressante Möglichkeit, sich einem psychologischen Familienbegriff zu nähern, stellt die Sichtweise der Familie als intimes Beziehungssystem dar. Nach Kelley et al. (1983) kann von intimen Beziehungssystemen gesprochen werden, wenn sie auf „starken, häufigen und sich in unterschiedlichen Aktivitäten äußernden Interdependenzen von beträchtlicher Dauer“ (S. 28) beruhen. Insofern qualifizieren sich Familien generell als intime Beziehungssysteme und können anhand der in Abbildung 5.1 aufgeführten vier Kriterien von anderen sozialen Beziehungssystemen abgegrenzt werden.

Familien als intime Beziehungssysteme

1. **Abgrenzung.** Damit ist gemeint, dass zwei oder mehr Personen ihr Leben in raum-zeitlicher Abhebung von anderen Personen oder Personengruppen nach bestimmten expliziten oder impliziten Regeln in wechselseitiger Bezogenheit gestalten. Der Aspekt der raum-zeitlichen Abhebung impliziert zum einen
2. **Privatheit**, d.h. das Vorhandensein eines umgrenzten Lebensraumes oder zumindest eines Mediums, in dem ein wechselseitiger Verhaltensaustausch möglich ist, und zum anderen
3. **Dauerhaftigkeit**, d.h. einen auf längerfristige Gemeinsamkeit angelegten Zeitrahmen, der sich aufgrund wechselseitiger Verpflichtung, Bindung und Zielorientierung ergibt. Auf diesem Hintergrund gewinnt schließlich ein viertes Kriterium Gestalt, nämlich
4. **Nähe**, d.h. die Realisierung von physischer, geistiger und emotionaler Intimität im Prozess interpersonaler Beziehungen.

Abbildung 5.3: Vier Kriterien zur Abgrenzung zwischen Familien und anderen sozialen Beziehungssystemen (Schneewind, 1999, S. 24 f.)

Unintendierterweise impliziert der Begriff intimes Beziehungssystem eine positive Konnotation, die aber nicht zutreffend sein muss. Berscheid und Peplau (1983) verwenden deshalb als Synonym für intim die Bezeichnung einflussreich, da sich empirisch gezeigt hat, dass die beiden Faktoren Stabilität und Qualität der Ehe orthogonal sind (Lewis & Spanier, 1982). Die beiden Autoren Lewis und Spanier (1982) geben folgende geschätzte Prozentzahlen für die sich daraus ergebenden vier Ehetypen an: Stabil-zufriedene (25 %), instabil-zufriedene (vernachlässigbar), instabil-unzufriedene (50 %) und stabil-unzufriedene Ehen (25 %). Näheres zu unglücklich-stabilen Ehen findet sich bei Heaton und Albrecht (1991). Andere Autoren setzen den Intimitätsbegriff mit interpersonaler Involviertheit, Nähe oder Verbundenheit gleich (vgl. Perlman & Fehr, 1987; Reis & Shaver, 1988; Bagarozzi, 1997).

Dennoch bleibt eine gewisse definitorische Unschärfe auch mit einem Familienbegriff zurück, der sich an dem Konzept der intimen Beziehungssysteme orientiert. Petzold (1999) kennzeichnet den psychologischen Familienbegriff daher als soziale Beziehungseinheit, die besonders durch Intimität und intergenerationelle Beziehungen charakterisiert ist. Allerdings schließt solch ein Definitionsansatz mit Hinzunahme des Kriteriums von Intergenerationalität, wie es ebenso bei Hofer, Klein-Allermann und Noack (1992), Petzold (1992) oder Petzold und Nickel (1989) zu finden ist, auch Freundschaften zwischen Lehrern und Schülern mit ein und Geschwisterbeziehungen aus. „Für empirische Zwecke bietet sich daher an, unter Benennung der jeweils spezifischen Personenzusammensetzung ‚Familien‘ als Varianten intimer Beziehungssysteme zu begreifen, wobei diese sowohl intra- als auch intergenerationelle Personenkonstellationen umfassen können“ (Schneewind, 1999, S. 32 f.). In diesem Sinne wird Familie in der Work

Family Balance Forschung typischerweise definiert als zwei oder mehr Individuen, die wechselseitig voneinander abhängige Rollen innehaben, um dadurch gemeinsame Ziele erreichen zu können (Piotrkowski, 1979). Die Verbundenheit der Personen besteht dabei aufgrund biologischer Bindungen, Heirat, kultureller Gepflogenheiten oder Adoption (Edwards & Rothbard, 2000).

Zum Ende dieses Kapitels möchte ich noch die Definition von Familie erwähnen, wie sie die Systemtheorie vornimmt, welche neben dem symbolisch-interaktionistischen Ansatz, der Familienentwicklungstheorie, der Familienstresstheorie, den Familiendimensionen und Familientypen, der Bindungstheorie und dem integrativen Systemmodell der Familienentwicklung zu den zentralen psychologischen Familientheorien gehört. Familien sind demnach, unter systemischer Perspektive gesehen, offene, sich entwickelnde und sich selbst regulierende soziale Systeme, deren Entwicklung im Kontext historisch gewachsener, materieller und sozialer Gelegenheitsstrukturen stattfindet (Schneewind, 1999).

Nach diesen recht umfangreichen Ausführungen zum Gegenstandsbereich der Familienpsychologie und zu den mannigfaltigen Definitionen des Familienbegriffes folgt nun die Darstellung des Gegenstandsbereiches der Organisationspsychologie und der zentralen Definitionen des Begriffes Arbeit.

5.2 Gegenstand der Organisationspsychologie und Definition des Arbeitsbegriffes

Beginnen möchte ich mit dem Definitionsversuch von Arbeit und anschließend den Gegenstand der Organisationspsychologie näher erläutern. Auch wenn von Rosenstiel (2003) und Frieling (1975) der Ansicht sind, dass gerade für den Begriff der Arbeit ein gewaltiger Fundus von Definitionen vorliegt, diese aber nicht unbedingt bedeutsam seien, da der Großteil der Menschen ohnehin wisse, wann er arbeite und wann nicht, seien an dieser Stelle einige Definitionen genannt.

Eine der einfachsten Definitionen stammt wohl von Ulich (2001, S. 1), der Arbeit als eine Tätigkeit sieht, „durch deren Ausführung der oder die Arbeitstätige zur Schaffung materieller oder immaterieller Werte für sich und/oder andere beiträgt“.

Deutlich komplexer haben 28 Repräsentanten der deutschsprachigen Arbeitswissenschaft Arbeit definiert (vgl. Fürstenberg, 1975, S. 16): „Arbeit ist ein Grundaspekt menschlicher Lebenswirklichkeit, der durch zielstrebige Auseinandersetzung mit der Umwelt zum Zwecke der Daseinsvorsorge gekennzeichnet wird. Ihre Voraussetzungen, Erscheinungsformen und Auswirkungen zeigen sich konkret in den unauflöslichen Wechselbeziehungen kulturell vermittelter, technisch/wirtschaftlich/sozial organisierter und persönlich erlebter Situation“.

Frieling und Sonntag (1999) definieren Arbeit in ähnlicher und noch ausführlicherer Weise als zielgerichtete Tätigkeit und zweckrationales Handeln, als Daseinsvorsorge, die der Schaffung optimaler Lebensbedingungen dient, als mit gesellschaftlichem Sinn-

gehalt versehen und aufgabenbezogen und als einen vermittelnden Prozess zwischen Mensch und Umwelt, der sich in eingreifenden und verändernden Tätigkeiten äußert.

Die eben genannten Definitionen zeigen auch, dass in Abhängigkeit der wissenschaftlichen Ausrichtung Arbeit aus einer anderen Perspektive gesehen wird, und die Definitionen dadurch sehr unterschiedlich ausfallen können. Dies wird besonders deutlich, wenn die vorigen sozialwissenschaftlich ausgerichteten Definitionen mit folgender Definition kontrastiert werden: „In der Volkswirtschaftslehre wird Arbeit als einer der Produktionsfaktoren definiert, dem entscheidende Bedeutung für die Erzeugung wirtschaftlicher Güter zukommt. Im Einzelnen richtet sich die Arbeit im ökonomischen Sinn auf Vorproduktion (Gewinnung von Naturerzeugnissen), Gewerbe (Rohstoffveredlung und -verarbeitung), Vermittlung und Verteilung von Gütern (Handel, Verkehr), Wirtschaftsdisposition (Geldverkehr, Verwaltung) sowie Erzeugung und Pflege kultureller Werte. Die Grenze zwischen körperlicher und geistiger Arbeit ist fließend“ (Meyers Lexikonverlag, 2006). Weitere Definitionen, u. a. von Hellpach (1925), Hoyos (1974) oder Resch (1991) finden sich bei Häcker und Stapf (1998) und zeigen ebenfalls, wie zentral der definitorische Blickwinkel ist. Ein entscheidender Unterschied liegt oftmals darin, ob nicht nur die durch Löhne und Gehälter bezahlte sogenannte Erwerbsarbeit oder Berufsarbeit, sondern auch Hausarbeit, Erziehungsarbeit, Gemeinwesenarbeit oder Eigenarbeit in die Definitionen mit aufgenommen werden. Ulich (2001) beschränkt sich beispielsweise in seiner Abhandlung über die Arbeitspsychologie nur auf abhängige Erwerbstätigkeit in betrieblichen Organisationen.

In der Work-Family Forschung gibt es ebenfalls eine Bandbreite von Definitionsdebatten (vgl. Zedeck, 1992) mit dem Schwerpunkt, ob sich „Arbeit“ nur auf Aufgaben beziehen sollte, für die man eine finanzielle Entlohnung erhält, oder aber auch auf unbezahlte Aufgaben wie ehrenamtliche Tätigkeiten oder Hausarbeit (vgl. Kanter, 1977; Kabanoff, 1980). Zudem wird in diesem Forschungsfeld oftmals bei Definitionsversuchen der Unterschied zwischen den Bereichen „work“ und „non-work“ betont. Ersteres wird dabei meist als in räumlicher, zeitlicher und sozialer Hinsicht verschieden von den Nicht-Arbeitsbereichen wie Familie, Gemeinschaft, Religion, Politik oder Erziehung gesehen (Wilensky, 1960).

Egal, welcher Definition man sich anschließen mag, scheint nach Rosenstiel (2001; 2003) vor allem wichtig, dass Arbeit eine zentrale Thematik unseres Lebens ist, welche auf alle Bereiche des Lebens ausstrahlt. Aufgrund dieses hohen Stellenwertes ist der Einzelne der Meinung, dass einerseits der Arbeitsplatz zu mehr dienen sollte, als nur den Lebensunterhalt zu verdienen, und dass andererseits Arbeits- und Privatleben nicht voneinander trennbar sind (Weinert, 1998).

Damit befindet man sich mitten im Herzstück vorliegender Arbeit: der Schnittstelle von Beruf und Familie. Man kann daher behaupten, dass das Forschungsfeld Arbeit den Psychologen/innen ungeahnte Möglichkeiten eröffnet und eine äußere Relevanz an den Tag legt, wie sie andere Teilgebiete der Psychologie kaum kennen. In Kombination mit den nicht minder wichtigen familienpsychologischen Themengebieten und Fragestel-

lungen, wie es z. B. in dieser Arbeit geschehen ist, ergeben sich meiner Ansicht nach die mit zentralsten, relevantesten und umfangreichsten Forschungs-, Anwendungs- und Praxisfelder der Psychologie.

Im Sinne der in Kapitel 5 formulierten Definition von Psychologie generell kann die Organisationspsychologie als Wissenschaft vom Erleben und Verhalten des Menschen in Organisationen definiert werden. Eine ausführliche Begriffserklärung von Organisation findet sich bei Gebert (1978). Doch nicht immer hieß und heißt dieses Anwendungsfeld der Psychologie Organisationspsychologie. Nach Weinert (1998) sind zwei Veränderungsprozesse dafür verantwortlich, warum sich die anfängliche Benennung „Angewandte Psychologie“ über die nachfolgende „Personalpsychologie“ zur „Arbeits-, Lohnarbeits-, Betriebspsychologie“ bis schließlich hin zur Bezeichnung „Organisationspsychologie“ gewandelt hat. Den einen Veränderungsprozess sieht Weinert (1998) in der Erweiterung der in der Forschung bearbeiteten Fragen- und Themenkomplexe und den anderen in der Erweiterung der zu erforschenden Organisationstypen und –formen. Allerdings existiert auch heute noch eine gewisse Uneinigkeit darüber, was nun unter Arbeitspsychologie, Organisationspsychologie oder Arbeits- und Organisationspsychologie genau zu verstehen ist. Franke (1978) spricht sich sogar für eine radikale Modifikation von Inhalten und Begriffsbestimmungen des Faches aus. Abbildung 5.4 gibt Aufschluss über verschiedene Beziehungsvariationen der Arbeits- und Organisationspsychologie.

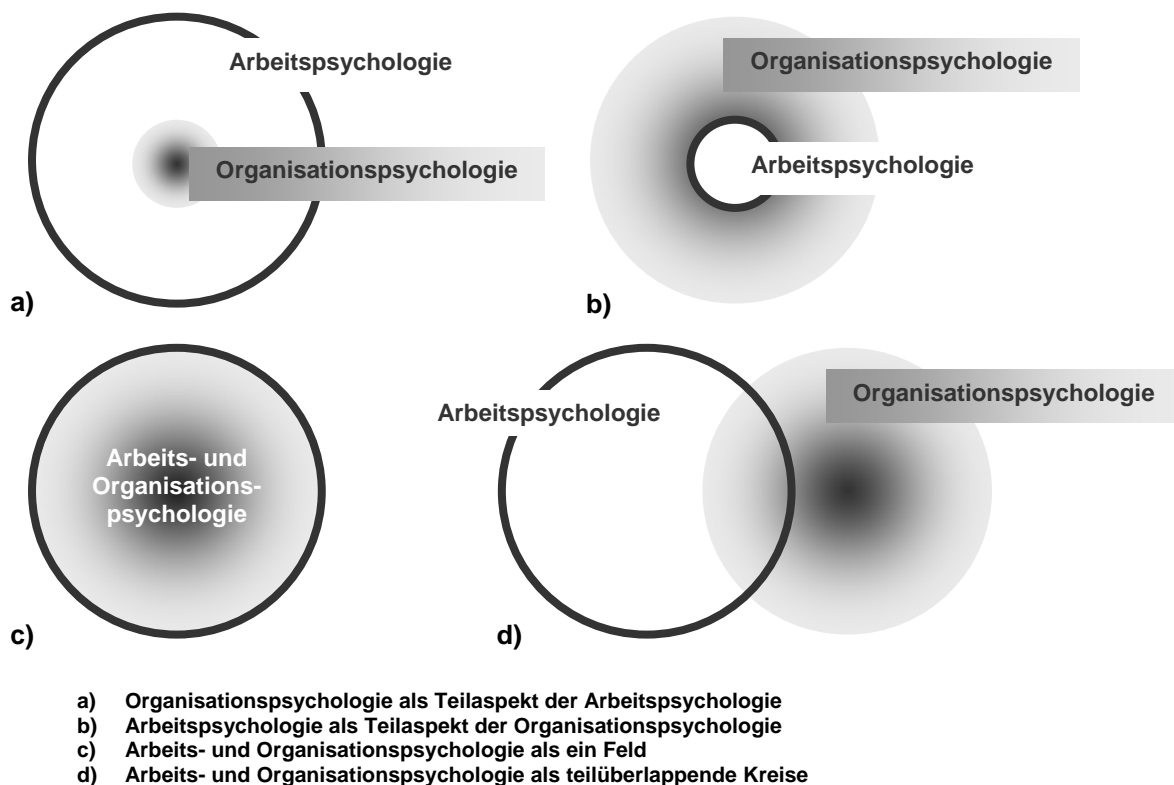


Abbildung 5.4: Beziehungsvarianten zwischen der Arbeits- und Organisationspsychologie

Einige Autoren/innen – vorwiegend Arbeitspsychologen/innen – neigen dazu, die Organisationspsychologie lediglich als Teilaspekt der Arbeitspsychologie zu betrachten und veröffentlichen organisationspsychologische Forschungsbeiträge unter arbeitspsychologischen Namen (siehe a) in Abbildung 5.4; Greif, 1983; Hacker, 1986; Udris & Grothe, 1991). Auf der „Gegenseite“ behandeln Organisationspsychologen/innen arbeitspsychologische Annahmen und Befunde unter dem Deckmantel der Organisationspsychologie (siehe b) in Abbildung 5.4; Gebert & von Rosenstiel, 2002). Wiederum betrachten manche beide Begriffe als gleichwertig und stellen sie als einen Begriff nebeneinander (siehe c) in Abbildung 5.4; Wiendieck, 1994). Von Rosenstiel (2003) sieht dagegen die beiden Disziplinen als teilüberlappende Kreise an (siehe d) in Abbildung 5.4), da die Untersuchungsgegenstände zwar identisch sind (Erwerbstätigkeit in Organisationen), jedoch die Perspektiven unterschiedlich sind. Als typische arbeitspsychologische Themen können Hausfrauentätigkeit oder Berufsarbeit Selbständiger gelten, als typische organisationspsychologische Themen erotische Beziehungen im Betrieb oder Unternehmenskultur. 90 % der Fragestellungen gehören jedoch zur Überschneidungsmenge beider Gebiete. Von Rosenstiel (2003, S. 7) fasst dies folgendermaßen zusammen: „Gearbeitet wird nicht nur in Organisationen [Arbeitspsychologie]; in Organisationen wird nicht nur gearbeitet [Organisationspsychologie]“. Die Thematik vorliegender Arbeit ist demnach in der Schnittmenge der Arbeits- und Organisationspsychologie angesiedelt, obwohl streng genommen jene Hypothesen und Modelle, welche Hausarbeit und Erziehungsarbeit betreffen, alleine der Arbeitspsychologie zugerechnet werden müssten.

5.3 Gegenstand der Work-Family Forschung und Definitionen zentraler Begriffe

“Initial efforts of social scientists, beginning in the 1930s, to investigate possible relationships between work and family life focused primarily on the presumed negative consequences of employment among married women” (Repetti, 1987; S. 99). Obwohl bereits die ersten Forschungsanstrengungen vor fast 80 Jahren unternommen wurden, kann der „eigentliche“ Forschungsursprung der Schnittstelle von Beruf und Familie erst auf die 70-iger Jahre des letzten Jahrhunderts datiert werden (Poelmans, O’Driscoll & Beham, 2005), da hier die ersten bahnbrechenden Arbeiten auf diesem Gebiet zu verzeichnen sind (Rapaport & Rapaport, 1969; Renshaw, 1976; Kanter, 1977; Pleck, 1977 und Handy, 1978). Ein sehr wichtiger jüngerer Reviewartikel auf diesem Gebiet stammt von Frone (2003), der vor allem einen sehr guten Überblick über vorherrschende Modelle und Theorien liefert (siehe Kapitel 6) mit dem Titel „Work-Family Balance“. Trotzdem habe ich mich dagegen entschieden, den Forschungsbereich so wie Frone (2003) „Work-Family Balance Forschung“ zu nennen, sondern nur „**Work-Family Forschung**“. Die Gründe hierfür sind, dass zum einen der Begriff „Work-Family Balance“ sehr vage ist, oft auch durch Bezeichnungen wie *fit* ersetzt wird und je nach Autor/in anders definiert wird (siehe z. B. Kapitel 6.4.2 und 6.7.3.2), und dass zum anderen dieser Begriff in einigen Modellen als ganz spezifisches Konstrukt verwendet wird und

somit in meinen Augen zu eng umgrenzt ist, um die Komplexität des Forschungsgebietes angemessen wiederzugeben.

Gegenstand dieses Forschungszweiges ist die Schnittstelle von Beruf und Familie mit ihren (Vorläufer-)Bedingungen (= *antecedents*) und ihren Konsequenzen (= *outcomes*). Diese Schnittstelle wird dabei vor allem als sogenannter Interrollenkonflikt verstanden. Dieser geht wiederum auf die Arbeit von Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek und Rosenthal (1964) zurück, in der die Autoren den Interrollenkonflikt als eine bedeutsame Quelle für Arbeitsstress bei einem Drittel ihrer Stichprobe identifizieren konnten. Unter Rolle wird nach Häcker und Stapf (1998) die Summe der von einem Individuum erwarteten Verhaltensweisen verstanden, auf die das Verhalten anderer Gruppenmitglieder abgestimmt ist. Nach Katz und Kahn (1978) ist eine Rolle charakterisiert durch “the building block of social systems and the summation of the requirements with which such systems confront their members as individuals“ (S. 219-220). Der inhaltliche Forschungsursprung liegt also in der Rollentheorie, wobei keine einheitliche umfassende Rollentheorie existiert (Häcker & Stapf, 1998). Kahn et al. (1964) verwurzeln ihren Rollenkonflikt in einem klassischen Reiz-Reaktions-Stressmodell (siehe Kapitel 6.4.1), wobei der Rollenkonflikt als Stressor fungiert. Unter Rollenkonflikt verstehen sie dabei unvereinbare Rollenanforderungen, die an ein Individuum von zwei oder mehr Personen (=Sender/innen) gestellt werden. Die Tätigkeit der Rollensender/innen steht hierbei im funktionellen Zusammenhang mit der Tätigkeit des Individuums. Zudem wird zwischen vier Konflikttypen unterschieden: 1) Inter-Sender-Konflikt: Zwei verschiedene Rollensender/innen stellen unvereinbare Anforderungen an die Rollenträger/innen. 2) Intra-Sender-Konflikt: Von ein und dem/derselben Rollensender/in gehen widersprüchliche Anforderungen an den/die Rollenträger/in aus. 3) Personen-Rollen-Konflikt: Die Rollenerwartungen konfliktieren mit Werten und/oder Merkmalen der Person des/der Rollenträger/in. 4) Inter-Rollen-Konflikt: Ein/e Rollenträger/in muss verschiedene Rollen miteinander vereinbaren. Im Original beschreiben Kahn et al. (1964, S. 20) den Inter-Rollen-Konflikt wie folgt: „Here the role pressures associated with membership in one organization are in conflict with pressures stemming from membership in other groups. Demands from role-senders on the job for overtime or take-home work may conflict with pressures from one’s wife to give undivided attention to family affairs during evening hours. The conflict arises between the role of the focal person as worker and his role as husband and father.“ Der zuletzt genannte Konflikttyp ist natürlich der am häufigsten auftretende im Work-Family Bereich und wird üblicherweise als **Work-Family Konflikt**, negativer Spillover-Effekt, Work-Family Interferenz oder Work-Family Spannung bezeichnet (Frone, 2003).

Lange Zeit wurde das Forschungsfeld nun ausschließlich von der Rollentheorie und im Besonderen von der Rollenbelastungshypothese (= *scarcity hypothesis*) dominiert, deren Kernaussage lautet, dass konfliktierende Erwartungen, die mit den verschiedenen Rollen verbunden sind, schädliche Effekte auf das Wohlbefinden haben (Poelmans et al., 2005). Der Großteil bisheriger Forschungsbemühungen ging deshalb davon aus, dass ein Gleichgewicht zwischen Beruf und Familie dann hergestellt ist, wenn keine Kon-

flikte oder Interferenzen zwischen der Berufs- und Familienrolle vorliegen. Für diese Annahme existieren zwar zahlreiche Belege (siehe Kapitel 7), aber es gibt immer mehr Belege dafür, dass die Kombination der Berufs- und Familienrolle auch große Vorteile mit sich bringt, die es wert sind, die damit verbundenen Schwierigkeiten in Kauf zu nehmen (Grzywacz & Marks, 2000; Kirchmeyer, 1992). Diese Annahme beruht vor allem auf der Rollentlastungshypothese (= *enhancement hypothesis*). Kurz gesagt, können durch die Ausübung mehrerer Rollen Ressourcen für die jeweils andere Rolle geschaffen werden. Das zentrale Konstrukt der Rollenbelastungshypothese ist folglich der Work-Family Konflikt und das zentrale Konstrukt der Rollentlastungshypothese, die Work-Family Facilitation. Die beiden Hypothesen werden in Kapitel 6.3.2 ausführlicher dargelegt. Die beiden Konstrukte sollen im Folgenden kurz erläutert werden.

Die am häufigsten zitierte Definition des Work-Family Konfliktes ist die von Greenhaus und Beutell (1985) und besagt, aufbauend auf die oben zitierte Definition von Kahn et al. (1964), Folgendes: Der Work-Family Konflikt ist “a form of interrole conflict in which the role pressures from the work and family domains are mutually incompatible in some respect. That is, participation in the work (family) role is made more difficult by virtue of participation in the family (work) role” (S. 77). Kurz gesagt, ist der Work-Family Konflikt das subjektive Erleben von Unvereinbarkeit und Konflikten zwischen den Aufgaben und Verpflichtungen in den verschiedenen Lebensbereichen beziehungsweise Rollen. Galinsky, Bond und Friedman (1993) gehen davon aus, dass die Prävalenz von Work-Family Konflikten bei berufstätigen Eltern bei 40 % liegt. Die Definition von Greenhaus und Beutell (1985) beinhaltet bereits eine Bidirektionalität, auch wenn dies von den Autoren nicht explizit betont wird. Dies wird jedoch mittlerweile bei den meisten Work-Family Forschern/innen als Kernelement der Definition des Work-Family Konfliktes betrachtet (z. B. Adams, King & King, 1996; Frone, Russell & Cooper, 1992; Frone, Barnes & Farrell, 1994; Gutek, Searle & Klepa, 1991; MacEwen & Barling, 1994; O’Driscoll, Ilgen & Hildreth, 1992; Parasuraman, Purohit, Godshalk & Beutell, 1996; Frone, Yardley & Markel, 1997).

Demnach gibt es den sogenannten **Work-to-Family Konflikt**, der ins Deutsche als *berufsbedingter Familienkonflikt* übersetzt werden könnte, und den **Family-to-Work Konflikt**, im Deutschen als *familienbedingter Arbeitskonflikt* bezeichnet. Der Work-to-Family Konflikt tritt auf, wenn die Ausübung beruflicher Aktivitäten die Teilnahme an konkurrierenden Familienaktivitäten behindert oder wenn der Arbeitsstress einen negativen Einfluss auf das Verhalten im Familienbereich ausübt. Kurz gesagt, äußert sich der Work-to-Family Konflikt darin, dass man Schwierigkeiten aufgrund des Berufs hat, familiäre Verpflichtungen zu erfüllen. Umgekehrt spricht man vom Family-to-Work Konflikt, wenn die Ausübung familiärer Aktivitäten die Teilnahme an konkurrierenden beruflichen Aktivitäten behindert oder wenn der familiäre Stress einen negativen Einfluss auf die Leistungen in der Berufsrolle hat (Greenhaus & Powell, 2003). Zusammenfassend spricht man dann vom Family-to-Work Konflikt, wenn man Schwierigkeiten aufgrund der Familie hat, berufliche Verpflichtungen zu erfüllen.

Nach Greenhaus und Beutell (1985) existieren in der Literatur zudem drei verschiedene Formen von Work-Family Konflikten: 1) **zeitbasierte Konflikte**, 2) **stressbasierte Konflikte** und 3) **verhaltensbasierte Konflikte**. Mit Hinzunahme der oben erwähnten Konfliktunterscheidung ergeben sich demnach 6 verschiedene Konfliktarten, die jedoch so differenziert bislang nie untersucht worden sind.

Zeitbasierte Konflikte ergeben sich aus der Ausübung multipler Rollen, die sozusagen alle um die knappe Ressource Zeit konkurrieren. Wenn man also für eine Rolle Zeit aufwendet, fehlt diese für die andere Rolle. Innerhalb der zeitbasierten Konflikte kann nochmals zwischen zwei Unterformen unterschieden werden: Zum einen kann der benötigte Zeitaufwand für die Erfüllung der einen Rolle es physikalisch unmöglich machen, den Erwartungen der anderen Rolle nachzukommen. Zum anderen kann man zwar physisch versuchen, die Anforderungen der einen Rolle zu erfüllen, ist aber gleichzeitig mental in der anderen Rolle verhaftet (Bartolome & Evans, 1979). Greenhaus und Beutell (1985) nennen zwei Ursachengruppen für die zeitbasierten Konflikte. Einerseits können die Ursachen beruflicher (z. B. Anzahl der Arbeitsstunden, Flexibilität der Arbeitszeiten oder Regelmäßigkeit der Arbeitsschichten) und familiärer Natur (z. B. Anzahl der Familienarbeitsstunden, Familienstand, Familiengröße oder Kinderanzahl) sein.

Stressbasierte Konflikte existieren, wenn Belastungen in Form von Anspannung, Erschöpfung oder Reizbarkeit der einen Rolle die Leistungen in der anderen Rolle beeinträchtigen. Die Anforderungen der verschiedenen Rollen sind also nicht per se konfliktierend, sondern die bloßen Anforderungen einer Rolle führen zu Stress und behindern dadurch die Erfüllung der Anforderungen in der anderen Rolle (Edwards & Rothbard, 2000). Als Ursachen für diesen Konflikttyp werden wieder berufliche (z. B. Rollenambiguität, Unterstützung durch Vorgesetzte, Merkmale der Arbeitstätigkeit wie Abwechslungsreichtum, Herausforderungen oder Autonomie, Burnout) oder familiäre (z. B. familiäre Konfliktträchtigkeit, Unterstützung durch den/die Ehepartner/in oder verschiedene Karriereorientierungen der Ehepartner/innen) genannt. Obwohl zwischen zeit- und stressbasierten Konflikten unterschieden wird, können die Ursachen sehr ähnlich sein. Lange und unflexible Arbeitszeiten führen nicht nur zu zeitbasierten Konflikten, sondern indirekt auch zu stressbasierten, da dieses hohe zeitliche Engagement in einer Rolle ebenso Stresssymptome hervorrufen kann.

Der dritte Konflikttyp wird als verhaltensbasierter Konflikt bezeichnet und resultiert daraus, dass die für eine Rolle spezifischen Verhaltensmuster mit den Erwartungen bezüglich der Verhaltensweisen in der anderen Rolle inkompatibel sind. Beispielsweise ist das stereotype männliche Managerverhalten durch emotionale Stabilität, Aggressivität und Sachlichkeit charakterisiert, was aber den familiären Erwartungen eines warmherzigen, emotionalen und verletzbaren Familienvaters genau widerspricht. Wenn es nicht gelingt, das eigene Verhalten an die jeweiligen Rollenerwartungen anzupassen, erlebt sie oder er höchstwahrscheinlich einen Rollenkonflikt. Auf Ursachen für diese Konfliktart gehen Greenhaus und Beutell (1985) nicht näher ein.

Neben den eben skizzierten Work-Family Konflikten wird, wie bereits angedeutet, immer häufiger auch die Work-Family Facilitation, ebenso als Work-Family Bereicherung/Erleichterung oder positiver Spillover-Effekt bezeichnet, erhoben und untersucht. Bislang gibt es für dieses Phänomen leider keine einheitliche Definition wie die von Greenhaus und Beutell (1985) zum Work-Family Konflikt (Wayne, Musisca & Fleeson, 2004). Nach Frone (2003) spiegelt die Work-Family Facilitation das Ausmaß wider, um das die Ausübung der Berufs- (Familien-) rolle mit Hilfe von Erfahrungen, Fähigkeiten oder Gelegenheiten in der Familien- (Berufs-) rolle erleichtert wird. Auch dieses Konzept weist eine bidirektionale Dimension auf, da sowohl das Berufsleben das Familienleben erleichtern kann (**Work-to-Family Facilitation**), als auch das Familienleben dem Berufsleben förderlich sein kann (**Family-to-Work Facilitation**). Barnett (1998) hat die beiden Konzepte Konflikt und Facilitation integriert, indem sie vorschlägt, dass eine Passung zwischen Familie und Beruf die gelebte Erfahrung von einer Kombination aus Berufs- und Familienleben ist und aus „multiple dimensions of compatibility [facilitation] and conflict (S. 167) resultiert. Frone (2003) schlägt in diesem Kontext eine Vier-Felder Taxonomie (vgl. Abbildung 5.5) mit den beiden Dimensionen Einflussrichtung (Work-to-Family vs. Family-to-Work) und Effekt (Konflikt vs. Facilitation) vor. Die Pfeile in der Abbildung 5.5 sollen anzeigen, dass niedrige Rollenkonflikte (Work-to-Family und Family-to-Work) und hohe Facilitation (Work-to-Family und Family-to-Work) zu einer Work-Family Balance führen. Niedrige Konfliktlevels sind folglich für eine gelungene Vereinbarkeit von Beruf und Familie notwendige, aber keine hinreichenden Bedingungen. Faktorenanalytisch konnte dieses Vier-Felder-Schema von Grzywacz und Marks (2000) bestätigt werden. Wayne et al. (2004) fanden zwar eine Unabhängigkeit der beiden Konstrukte Konflikt und Facilitation, jedoch korrelierten die beiden Unterformen (Work-to-Family und Family-to-Work) der Konstrukte jeweils signifikant miteinander. Ein positiver (negativer) Work-to-Family Spillover tritt also zusammen mit einem positiven (negativen) Family-to-Work Spillover auf.

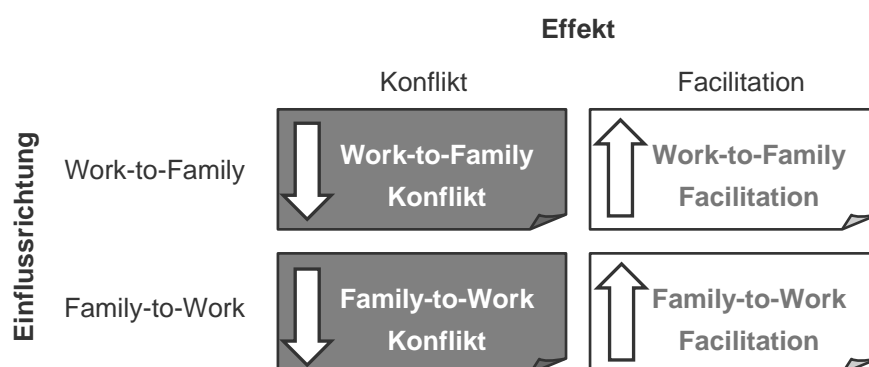


Abbildung 5.5: Zentrale Konstrukte der Work-Family Forschung (in Anlehnung an Frone, 2003, S. 146)

6 Modelle und Theorien der Work-Family Forschung

Mittlerweile existieren eine Reihe von Modellen und Theorien, die sich den möglichen Formen des Zusammenhangs von Familie und Beruf annehmen. Für diesen dramatischen Anstieg an Forschungsarbeiten auf dem Work-Family Gebiet sind verschiedene Ursachen verantwortlich.

Erstens ist dieser Forschungszweig in einer großen Vielfalt von Disziplinen, wie z. B. der Psychologie, Soziologie, Medizin, Betriebswirtschaft oder den Gender Studies, um nur einige von ihnen zu nennen, verwurzelt. Zweitens haben die vielfach dokumentierten demographischen und strukturellen Veränderungen sowohl in der Familien- als auch in der Berufswelt ein rasches Anwachsen dieser Forschung veranlasst. Der Anteil der erwerbstätigen Frauen nimmt stetig zu (vgl. Jalilvand, 2000; OECD, 2001), ebenso die Scheidungsrate und Lebenserwartung. Damit steigen sowohl die Anzahl von berufstätigen alleinerziehenden Eltern als auch die Zahl der Doppelverdienerpaare (in den USA sind 40 % der Arbeitskräfte Doppelverdienerpaare und 6 % Alleinerziehende; vgl. Friedman, 1987), die sich die Verantwortung für familiäre Verpflichtungen, wie Kindererziehung oder Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen, teilen (Greenhaus, Callanan & Godshalk, 2000; Bond, Galinsky & Swanberg, 1998). Zudem scheint es einen Wertewandel in unserer Kultur zu geben, was die familiäre Involvierung der Männer anbetrifft (Pleck, 1985), und einen größeren Schwerpunkt des Einzelnen auf Lebensqualität (Greenhaus & Beutell, 1985). Drittens hat das politische, öffentliche und akademische Interesse an diesem Themenbereich in den letzten Jahren drastisch zugenommen (Geurts & Demerouti, 2003). So ist es insgesamt nicht verwunderlich, dass sich eine umfangreiche und kontinuierlich wachsende Literatur herausgebildet hat, die sich dem Verständnis des dynamischen Verhältnisses von Berufs- und Familienleben widmet (Frone, 2003).

Ich möchte mich diesem Gebiet daher aufgrund seiner Komplexität und seines Umfangs über die wichtigsten Reviews nähern, die seit den 80iger Jahren entstanden sind, und dabei nicht in chronologischer Reihenfolge, sondern nach thematischen Blöcken vorgehen. Außerdem werden auch Reviews miteinbezogen, die sich auf andere nicht-berufsrelevante Rollen außer der Familienrolle beziehen, da sich keine spezifischen Schlussfolgerungen, die nicht auch die Familienrolle betreffen, finden lassen (vgl. Frone, 2003). In den nächsten Kapiteln finden sich zwei Tabellen, in denen die verschiedenen Reviews folgendermaßen zusammengestellt sind: In Tabelle 6.1 sind alle zentralen qualitativen Reviews, die einen Überblick über bisherige Theorien und Modelle liefern, aufgeführt und in Tabelle 7.3 (Kapitel 7) alle relevanten quantitativen Reviews, die einen Überblick über bisherige empirische Befunde geben. Zusätzlich gibt es noch Reviews, die weder rein qualitativer noch quantitativer Natur sind, wie beispielsweise den

von Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux und Brinley (2005), der eine Inhaltsanalyse von 190 Studien in organisationspsychologischen Journals nach Studienfokus, Effektart, Prädiktoren, Kriterien und Mediatorvariablen vornimmt.

In Tabelle 6.1 sind nun die 7 wichtigsten qualitativen beziehungsweise narrativen Reviews aufgelistet, die vornehmlich einen Überblick über bisherige Modelle und Theorien zur Schnittstelle von Familie und Beruf liefern. Diese Modelle und Theorien verwenden bereits seit den 80iger Jahren die Rollenterminologie und betrachten somit Beruf und Familie als ausgeübte Rollen, um damit die lange Zeit nebeneinanderher existierender Forschungsfelder der Bereiche Beruf und Familie integrieren zu können.

In den kommenden Abschnitten (Kapitel 6.1 bis 6.4) werden die einzelnen Modelle in vergleichender Weise beschrieben, wie sie von den einzelnen Reviewern/innen dargestellt wurden. Die Grobeinteilung der Modelle geschah anhand der von Frone (2003) vorgenommenen Gliederung, da sich hier die meisten Ansätze gut einordnen lassen. Lediglich die Unterscheidung zwischen integrativen und dynamischen Modellen konnte nicht immer ganz trennscharf geschehen, so dass sicherlich das eine oder andere Modell je nach Perspektive auch in die andere Sparte eingeteilt werden könnte. In den Kapiteln 6.5 bis 6.8 werden weitere neuere Ansätze dargelegt, die in meinen Augen noch erwähnenswert sind, wie z. B. das Integrative Modell von Voydanoff (2002, 2005), in dem die Autorin versucht, verschiedene theoretische Perspektiven in ein konzeptuelles Rahmenmodell zu integrieren (siehe Kapitel 6.7).

Tabelle 6.1: Qualitative Reviews der Work-Family Forschung

Review	Nicht-kausale Modelle	Kausale Modelle	Integrative Modelle	Dynamische Modelle
Near, Rice & Hunt (1980)	Separationshypothese	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kompensationshypothese ▪ Spilloverhypothese 	Eigenes Modell mit 6 postulierten direkten und indirekten Verbindungen zwischen <i>objektiven</i> (work und extra-work) und <i>subjektiven</i> (work und extra-work) Variablen	
Staines (1980)	Segmentationshypothese	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kompensationshypothese ▪ Spilloverhypothese 		
Kabanoff (1980)	Segmentationshypothese	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kompensationshypothese ▪ Spilloverhypothese 		
Zedeck & Mosier (1990)	Segmentationstheorie	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kompensationstheorie ▪ Spillovertheorie ▪ Instrumentelle Theorie 	Modelle der multiplen Rollen (Konflikttheorie)	Transaktionale Stressmodelle (z. B. Lazarus & Folkman, 1984)
Lambert (1990)	Segmentationstheorie	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kompensationstheorie ▪ Spillovertheorie ▪ Akkommodationstheorie 	Kombination der Segmentations-, Kompensations- und Spilloverprozesse (z. B. Rapoport & Rapoport, 1965: <i>isomorphe</i> und <i>heteromorphe</i> Verbindungen)	
Pleck (1995)		Spillover-Crossover Modelle (z. B. Hypothese der asymmetrischen Durchlässigkeit der Rollengrenze)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Modelle der multiplen Rollen: Rollenbelastungs- und Rollenentlastungshypothese ▪ Job-Demands-Modelle 	
Edwards & Rothbard (2000)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Segmentation ▪ Kongruenz 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kompensation ▪ Spillover 	Modelle der multiplen Rollen	

Review	Nicht-kausale Modelle	Kausale Modelle	Integrative Modelle	Dynamische Modelle
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Work-Family Konflikt (zeit-, belastungs- und verhaltensbezogene Konflikte) ▪ Ressourcenzehrung 		
Geurts & Demerouti (2003)	Segmentationshypothese	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kompensationshypothese ▪ Spilloverhypothese 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rollenbelastungshypothese (zeit-, belastungs- und verhaltensbezogene Konflikte) ▪ Rollenentlastungshypothese 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Conservation of Resources (COR) Theory</i> ▪ Barnetts <i>Fit Model</i> (1998) ▪ <i>Work/Family Border Theory</i> von Clark (2000) ▪ <i>Ökologische Systemtheorie</i> nach Bronfenbrenner (Grzywacz & Marks, 2000) ▪ Typologie der Work-Family Interaktionen (in Anlehnung an das <i>Effort-Recovery Model</i> von Meijman & Mulder, 1998, und das <i>Job Demands-Resources Model</i> von Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001)
Frone (2003)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Segmentationsmodell ▪ Kongruenzmodell ▪ Identitäts- bzw. Integratives Modell 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kompensationsmodell ▪ Spillovermodell ▪ Modell der Ressourcenzehrung 	Integrative Modelle (z. B. Frone et al., 1997)	Modelle der Rollengrenzen und -übergänge (z. B. Ashforth, Kreiner & Fugate, 2000; Clark, 2000)

6.1 Nicht-kausale Modelle

Die Unterteilung in nicht-kausale und kausale Modelle geht auf Morf (1989) zurück und wird von Frone (2003) übernommen. Nicht-kausale Modelle zeichnen sich dadurch aus, dass keine kausale Beziehung zwischen den beiden Bereichen Beruf und Familie besteht, auch wenn die beruflichen und familiären Variablen einen Zusammenhang aufweisen. Zu diesen Modelltypen wird das Segmentationsmodell gerechnet. Eine Ausnahme bildet Pleck (1995), der in seinem Review kein einziges nicht-kausales Modell anführt. Das Segmentationsmodell gehört neben den Kompensations- und Spillover-Modellen zu den drei „klassischen“ Modellen (Geurts & Demerouti, 2003; Cohen, 1997) in der Work-Family Forschung und stellt zugleich die älteste Hypothese (Dubin, 1956; Dubin & Champoux, 1977) auf diesem Gebiet dar.

6.1.1 Segmentationsmodell

Bereits bei Staines (1980), Kabanoff (1980) und Near et al. (1980) findet die von Dubin bereits 1956 gemachte Annahme Erwähnung, dass eine grundlegende Trennung der beiden Domänen Arbeits- und Familienleben vorliegt. Allerdings werden für diese These unterschiedliche Begrifflichkeiten verwendet. Bei Staines (1980) findet sich eine Auflistung der bis 1980 gebräuchlichen Bezeichnungen (*separateness*, *compartmentalization*, *segmentation* und *neutrality*). Near et al. (1980) sprechen von der These der Separation. Dubin (1976) führt hierzu folgende Begründung an: “There has been relatively little attention directed to the linkages between work and nonwork, perhaps on the assumption that working is so important in an industrial society that it really does not matter what the citizen does with his non-working time” (S. 3). Zedeck und Mosier (1990) bezeichnen diese Annahme 10 Jahre später als Segmentationstheorie. Sie postulieren, dass Arbeits- und Familienumfeld völlig verschieden sind und dass der Einzelne erfolgreich in einem Gebiet funktionieren kann, ohne dabei das andere zu beeinflussen (vgl. Evans & Bartolome, 1984). Die beiden Umwelten existieren parallel nebeneinander, was sich in zeitlicher, räumlicher und funktionaler Weise ausdrückt. Diese Trennung in dreierlei Hinsicht ermöglicht es dem Individuum, das eigene Leben in zwei verschiedene, voneinander unabhängige Teile aufzugliedern. Zedeck und Mosier (1990) sehen dabei Familie als den Bereich, in dem Gefühle, Intimität und wichtige Beziehungen Platz haben, und Beruf als den Bereich, der unpersönlich, wettbewerbsorientiert und instrumentell (vgl. Piotrkowski, 1979) gestaltet ist.

Lambert (1990) beschreibt die Segmentationshypothese in ähnlicher Weise, dass nämlich Beruf- und Familienleben segmentiert und unabhängig sind und sich nicht gegenseitig beeinflussen. In Anlehnung an Lambert (1990) veranschaulicht Abbildung 6.1 den Prozess der Segmentation, bei dem objektive berufliche Bedingungen einzig positiven oder negativen Einfluss auf arbeitsspezifische Einstellungen und Verhaltensweisen, wie z. B. Arbeitszufriedenheit, haben und familiäre Bedingungen lediglich auf Familienzufriedenheit, Partizipation an der Hausarbeit und andere Einstellungen oder Verhal-

tensweisen im familiären Bereich Einfluss haben. Lambert (1990) berichtet zudem, dass diese Annahme häufig für die Arbeiter/innen (und nicht für die Angestellten) getroffen wird, die oftmals in nicht zufriedenstellenden Berufen arbeiten und bei denen die Trennung der beiden Bereiche als ein natürlicher Prozess angesehen wird (vgl. Blood & Wolfe, 1960). Sie hält dieser Sichtweise jedoch neuere Annahmen entgegen, dass diese Segmentation nicht natürlicherweise passiert, sondern als Bewältigungsstrategie gegen berufsbezogenen Stress (Piotrkowski, 1979) eingesetzt wird.

Fast identisch äußern sich Edwards und Rothbard (2000) zur Segmentationshypothese. Sie betrachten ebenso wie Lambert (1990) diese Trennung der beiden Lebensdomänen nicht als natürlichen Prozess, sondern als aktiven, selbst herbeigeführten, in dem die Grenze zwischen Beruf und Familie mehr oder weniger künstlich aufrechterhalten wird. Dabei werden im Familienumfeld berufsbezogene Gedanken, Gefühle und Verhaltensweisen aktiv unterdrückt und umgekehrt. Edwards und Rothbard (2000) zählen zusätzlich noch synonym verwendete englische Begriffe auf, wie *compartmentalization*, *independence*, *separateness*, *disengagement*, *neutrality* oder *detachment*.

Geurts und Demerouti (2003) und Frone (2003) definieren das Segmentationsmodell in derselben Weise wie die bereits zitierten Reviewer/innen. Geurts und Demerouti (2003) ergänzen jedoch, dass empirisch bislang keine Bestätigung für dieses Modell gefunden wurde und wenn, dann als Bewältigungsstrategie, um Intrusionen von beruflichen Aktivitäten ins Familienleben zu verhindern.



Abbildung 6.1: Segmentationsmodell (in Anlehnung an Lambert, 1990, S. 249)

6.1.2 Kongruenzmodell

Dieses Modell wird lediglich von zwei Reviewern erwähnt, zum einen von Edwards und Rothbard (2000) und zum anderen von Frone (2003). Edwards und Rothbard (2000) bezeichnen Kongruenz als Ähnlichkeit zwischen den beiden Bereichen Arbeit und Familie, die aufgrund einer dritten Variablen entsteht (vgl. Morf, 1989; Zedeck, 1992). Diese Drittvariable als gemeinsame Ursache der Kongruenz kann eine Persönlichkeitseigenschaft wie positive oder negative Affektivität, ein genetischer Faktor, generelle Verhaltensweisen oder kulturelle und soziale Einflussgrößen sein (vgl. Frone, Russell & Cooper, 1994; Morf, 1989; Zedeck, 1992). Abbildung 6.2 veranschaulicht diese Modellvorstellung. Frone et al. (1994) überprüften in ihrer Studie die Ursachen für die empirisch gefundene positive Korrelation von Familien- und Arbeitszufriedenheit. Als Er-

klärung kamen sowohl die Spillover-Hypothese (Kapitel 6.2.2) als auch die Kongruenzhypothese, die eine wenig beachtete Alternativhypothese zur Spillover-Annahme darstellt, in Betracht. Die Ergebnisse ihrer Untersuchung unterstützen jedoch die Kongruenzannahme. Beide Hypothesen weisen zwar eine Gemeinsamkeit auf, dass nämlich Spillover und Kongruenz zu Ähnlichkeiten zwischen Beruf und Familie führen. Allerdings wird beim Spillover-Modell ein kausaler Zusammenhang zwischen den beiden Domänen angenommen, während beim Kongruenzmodell eine dritte Variable für den positiven, aber unechten Zusammenhang ursächlich ist. In letzterem Fall kann also beispielsweise eine Scheinkorrelation der beiden Lebensbereiche vorliegen (Frone et al., 1994; Edwards & Rothbard, 2000). Auch Frone (2003) beschreibt in ähnlicher Form das Kongruenzmodell.

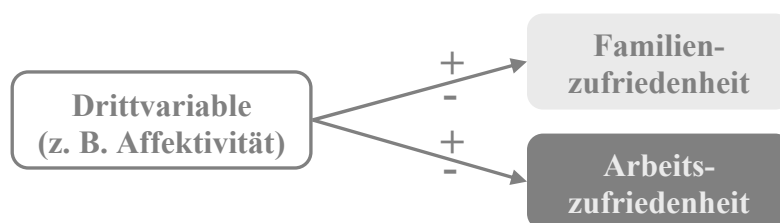


Abbildung 6.2: Kongruenzmodell

6.1.3 Identitäts- bzw. Integratives Modell

Dieses Modell führt lediglich Frone (2003) in seinem Review auf. Wie in Abbildung 6.3 ersichtlich ist, wird postuliert, dass Berufs- und Familienrolle so enge Verflechtungen aufweisen, dass sie nicht zu trennen sind. Auch kann kein kausaler Zusammenhang zwischen den beiden Lebensbereichen ausgemacht werden, da nicht feststellbar ist, welche Situationen oder welche Erwartungen und Ansprüche, die an das Individuum gestellt werden, zu welcher Rolle gehören. Denkbar ist dies in sogenannten Familienunternehmen, bei denen z. B. sogar Berufs- und Familienleben unter einem gemeinsamen Dach stattfinden. Eine Akkumulation von familiären und beruflichen Gegebenheiten beeinflusst demnach eine Art Gesamtzufriedenheit, bestehend aus z. B. Arbeits- und Familienzufriedenheit.

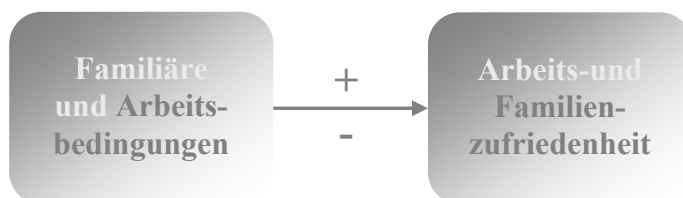


Abbildung 6.3: Identitäts- bzw. Integratives Modell

6.2 Kausale Modelle

In diesem Kapitelabschnitt werden im Sinne Frones (2003) alle kausalen Modelle der Work-Family Forschung in ihren Grundzügen erläutert. Bei diesen Modellen bestehen kausale Zusammenhänge derart, dass Ereignisse der einen Lebensdomäne (z. B. Beruf) die andere Domäne (z. B. Familie) nachhaltig beeinflussen. In diese Kategorie fallen klassischerweise das Kompensationsmodell (Kapitel 6.2.1) und das Spillover-Modell (Kapitel 6.2.2), die sich vornehmlich in der Richtung des postulierten Zusammenhangs zwischen Berufs- und Familienbereich unterscheiden.

6.2.1 Kompensationsmodell

Bereits Staines (1980), Kabanoff (1980) und Near et al. (1980) stellen fest, dass der Zusammenhang zwischen Beruf und Familie bislang mit zwei hypothetischen Prozessen geschildert wurde, von denen der eine als Kompensationshypothese bezeichnet werden kann. Diese Hypothese behauptet, dass Unzufriedenheit in der einen Lebensdomäne (z. B. Beruf) in gewisser Weise durch die andere Lebensdomäne (z. B. Familie) ausgeglichen beziehungsweise kompensiert werden kann. Zedeck und Mosier (1990) ergänzen diese Ausführungen, indem sie – ebenso wie zuvor ihr Kollege Staines (1980) – behaupten, dass die Beziehung zwischen Beruf und Familie invers und somit derart gestaltet ist, dass Erfahrungen aus dem einen Lebensbereich gegensätzlich zu Erfahrungen aus dem anderen Bereich sind. Zudem sagen sie, dass Individuen unterschiedliche Investitionen in den beiden Lebensbereichen machen, um Fehlendes in dem einen Bereich durch den anderen zu kompensieren (vgl. Evans & Bartolome, 1984).

Diese Kompensation kann auf zwei Arten geschehen: Zum einen durch eine sogenannte ergänzende Kompensation, was bedeutet, dass versucht wird, erstrebenswerte Erfahrungen, Verhaltensweisen oder psychische Zustände, die in der Arbeitssituation nur unzureichend repräsentiert sind, durch familiäre Aktivitäten zu erreichen. Zum anderen wird bei der reaktiven Kompensation im Beruf erlebte Deprivation durch nichtberufliche, z. B. familiäre Aktivitäten ausgeglichen. Als Beispiel für diesen Prozess nennen Zedeck und Mosier (1990) den Erholungsschlaf oder diverse Freizeitbeschäftigungen nach einem anstrengenden Arbeitstag. In einer dritten Version des Kompensationsmodells (Crosby, 1984) werden diese Freizeitaktivitäten als “shock absorbers“ bezeichnet, die berufliche Enttäuschungen auffangen können und umgekehrt.

Lambert (1990) berichtet in ihrem Review von dem Ursprung des Kompensationsmodells, den sie bei Dubin (1967, S. 68) sieht, der feststellte, dass „[the] industrial man seems to perceive his life as having its center outside of work for his intimate human relationships and for his feelings of enjoyment, happiness, and worth“. Hier ist wieder der/die Arbeiter/in das Paradebeispiel dieses Prozesses. Piotrkowski (1979) spricht von der Familie als Himmel der Arbeiter/innen. In Abbildung 6.4 ist diese Kompensationsannahme graphisch veranschaulicht, dass nämlich unbefriedigende familiäre beziehungsweise berufliche Bedingungen zu familiärer beziehungsweise beruflicher Unzufriedenheit führen, was wiederum zur Folge hat, dass in dem jeweils anderen Lebensbe-

reich die zeitliche und kräftemäßige Involviertheit steigt, in der Hoffnung, in diesem Bereich mehr Zufriedenheit zu erzielen.

Edwards und Rothbard (2000) beschreiben das Kompensationsmodell ähnlich wie ihre Vorgänger/innen, führen synonym verwendete Begriffe (*contrast, complementarity, competition, regeneration* oder *heteromorphism*) auf, unterteilen jedoch die Kompensationsarten etwas genauer. Sie unterscheiden hierbei zwei Gruppen von Kompensationsmodellen. Die erste Gruppe beruht auf der Annahme, dass die Involviertheit in nicht zufriedenstellenden Lebensdomänen reduziert und in potentiell befriedigenden Lebensbereichen erhöht wird. Den Begriff Involviertheit definieren sie dabei als wahrgenommene Bedeutung der Domäne, investierte Zeit in diese Domäne und das Ausmaß an Aufmerksamkeit für diese Domäne. Bei dieser Kompensationsform werden folglich Bedeutung, Zeit oder Aufmerksamkeit von einem unbefriedigenden Bereich auf einen potentiell befriedigenden Bereich umverteilt. Bei der zweiten Gruppe von Kompensationsmodellen werden mehr die kognitiven Elemente des menschlichen Verhaltens berücksichtigt. Es wird davon ausgegangen, dass der Einzelne auf Unzufriedenheit in einem Bereich mit der Suche nach Belohnungen in einem anderen Bereich reagiert. Unter Belohnungen werden dabei Erfahrungen verstanden, die die Wünsche und Bedürfnisse des Einzelnen erfüllen könnten, so dass dadurch die Zufriedenheit wächst (Porter & Lawler, 1968). Diese Kompensationsmodelle werden nochmals in die oben erwähnte ergänzende und reaktive Kompensation untergliedert. Edwards und Rothbard (2000) arbeiten allerdings den Unterschied zwischen den beiden Kompensationsarten besser heraus. Sowohl bei der ergänzenden als auch bei der reaktiven Kompensation geht es um das Streben nach Belohnungen in einem alternativen Lebensbereich, ergänzende Kompensation geschieht jedoch aufgrund von zu wenig *positiven* Erfahrungen, während die reaktive Kompensation aufgrund von zu vielen *negativen* Erfahrungen entsteht.

Geurts und Demerouti (2003) zitieren Wilensky (1960), der als erster zwischen zwei Haupthypothesen in der Work-Family Forschung unterschied, nämlich der Kompensations- und der Spillover-Hypothese. Beide Hypothesen basieren allerdings auf einer negativen Sichtweise der Arbeitsdomäne. Sie führen in ihrem Review zusätzlich noch Studien an, die die eine oder andere Hypothese empirisch stützen. Für die Kompensationshypothese sehen sie das bei Studien (z. B. Mansfield & Evans, 1975) gegeben, die eine negative Korrelation zwischen den Bereichen Beruf und Privatleben fanden. Personen mit wenig herausfordernden Berufen scheinen sich demzufolge abwechslungsreiche und herausfordernde Freizeitaktivitäten zu suchen.

Frone (2003) beschreibt das Kompensationsmodell in ähnlicher Weise, wenn auch recht knapp und ohne Differenzierung der einzelnen Kompensationsformen, und betont vor allem den postulierten negativen Zusammenhang zwischen Beruf und Familie, im Gegensatz zum Spillover-Modell, welches einen positiven Zusammenhang annimmt.



Abbildung 6.4: Kompensationsmodell (in Anlehnung an Lambert, 1990, S. 249)

6.2.2 Spillover-Modell

Die Spilloverhypothese taucht, wie weiter oben erwähnt, bereits bei Wilensky (1960) als eine der großen Hypothesen in diesem Forschungsbereich auf. Near et al. (1980) erläutern die Spilloverannahme folgendermaßen: Einstellungen oder Verhaltensweisen aus einem Bereich werden auf andere Bereiche generalisiert, weshalb diese Hypothese auch unter der Bezeichnung Generalisierung bekannt ist.

Kabanoff (1980) entwickelte auf der Basis einer Studie (Kabanoff & O'Brien, 1980) ein Modell, welches zwischen vier Mustern unterscheidet, da die eben zitierte Untersuchung keine der drei klassischen Hypothesen Segmentation, Kompensation oder Spillover eindeutig stützte. Bei diesem Modell wird davon ausgegangen, dass berufliche und nichtberufliche Aktivitäten hinsichtlich der fünf Dimensionen Autonomie, Vielfalt, Einbringung der eigenen Fähigkeiten, Druck und soziale Interaktionen unterschieden werden können. In Abbildung 6.5 sind diese vier Muster, nämlich passiver Spillover, ergänzende Kompensation, aktiver Spillover und reaktive Kompensation, dargestellt. Beim passiven Spillover spiegeln sowohl die beruflichen als auch die nichtberuflichen Aktivitäten geringe Levels der oben genannten fünf Dimensionen wider. Man verhält sich also im Berufs- und Privatleben passiv. Dieser passive Spillover-Effekt tritt vor allem bei extrinsisch motivierten Männern mit geringem Einkommen und geringer Bildung auf (Kabanoff & O'Brien, 1980). Der aktive Spillover kennzeichnet sich durch eine starke Ausprägung in allen fünf Dimensionen in beiden Bereichen aus; man ist folglich überall sehr aktiv. Dieser Mechanismus wurde wiederum vorwiegend bei intrinsisch motivierten Arbeitnehmern/innen gefunden (Kabanoff & O'Brien, 1980). Bei der ergänzenden Kompensation weisen berufliche Tätigkeiten eher niedrige Werte und nichtberufliche Tätigkeiten eher hohe Werte bei den fünf Dimensionen auf, weshalb sich dieses Muster vor allem bei älteren Frauen mit geringem Einkommen zeigte (Kabanoff & O'Brien, 1980). Bei der reaktiven Kompensation verhält es sich genau umgekehrt: Die berufliche Aktivität ist durch hohe Ausprägungen und die nichtberufliche Aktivität durch niedrige Ausprägungen hinsichtlich der fünf Dimensionen gekennzeichnet. Die reaktive Kompensation tritt verstärkt bei extrinsisch motivierten, vorwiegend männlichen Arbeitnehmern auf (Kabanoff & O'Brien, 1980). Dieses Modell kann mit Hilfe dieser vier Muster, die je nach Alter, Geschlecht, Ausbildung oder Einkommen

mehr oder weniger gehäuft auftreten, also zum Teil erklären, warum die empirische Befundlage bzgl. der klassischen drei Hypothesen nicht einheitlich sein kann.

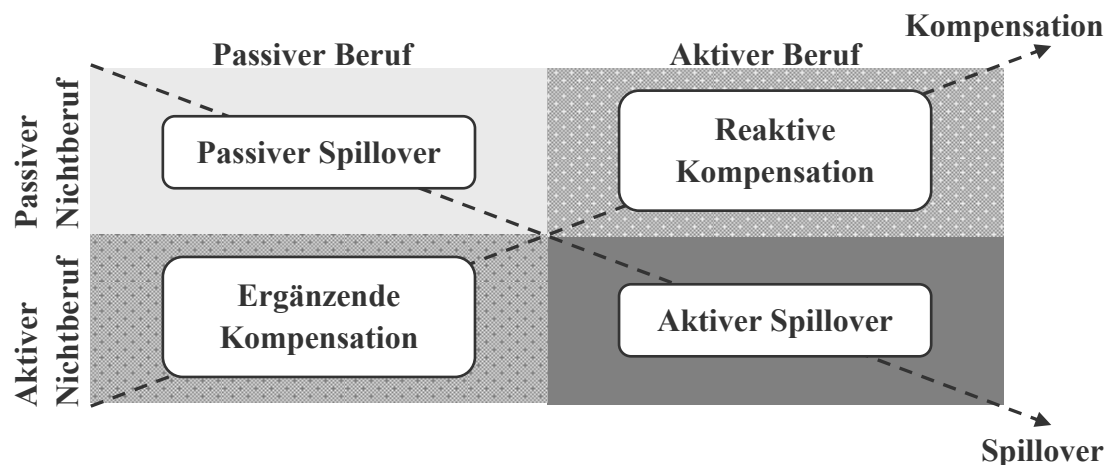


Abbildung 6.5: Modell nach Kabanoff (1980)

Nach Zedeck und Mosier (1990) behauptet die Spillovertheorie, dass eine Ähnlichkeit zwischen den Ereignissen im beruflichen und familiären Umfeld besteht, so dass berufliche Zufriedenheit auch zu familiärer Zufriedenheit führt. Berufliche Erfahrungen und Einstellungen „schwappen“ sozusagen auf den familiären Bereich (vgl. Champoux, 1978; Kando & Summers, 1971) oder sogar auf prinzipielle Einstellungen gegenüber sich selbst, anderen oder den Kindern (vgl. Mortimer, Lorence & Kumka, 1986) über. Zedeck und Mosier (1990) führen in Anlehnung an Payton-Miyazaki und Brayfield (1976) folgende Erweiterungen beziehungsweise Verfeinerungen der Spillovertheorie an: (a) Arbeit kann als additiv gesehen werden. Gefühle gegenüber dem Beruf sind eine Komponente der Gefühle dem Leben insgesamt gegenüber, weshalb Arbeitszufriedenheit automatisch die Lebenszufriedenheit erhöht, und Arbeitsunzufriedenheit die Lebenszufriedenheit senkt. (b) Arbeit kann zu Entfremdung führen, weshalb negative Gefühle der Arbeit gegenüber direkt die Gefühlslage insgesamt beeinflussen. (c) Eine kognitive beziehungsweise behaviorale Sichtweise der Arbeit führt dazu, dass der Beruf als Sozialisationsorgan Fähigkeiten, Werte, Erwartungen, Selbstkonzepte und anderes herausbildet, die auch in den Familienbereich übertragen werden. Spillover, ins Deutsche wörtlich übersetzt als Überlauf, kann dabei in negativer und positiver Form auftreten. Eine berufliche Tätigkeit, die eine Entscheidungspartizipation beinhaltet, kann sich z. B. auf die Kindererziehung auswirken, während monotone und langweilige Erfahrungen am Arbeitsplatz zu einem „faulen Familienmenschen“ führen können, der sich weder an Hausarbeit noch Kinderbetreuung beteiligt, sondern seine Abende lieber vor dem Fernseher verbringt.

Lambert (1990) sieht die Spillover-Perspektive als populärste Sichtweise der Verbindungsmechanismen zwischen Beruf und Familie an. Sie berichtet, dass zahlreiche Forscher/innen annehmen, dass sich Gefühle, Einstellungen, Fähigkeiten, Fertigkeiten und Verhaltensweisen, die in der Arbeit etabliert werden, auf das Familienleben übertragen

(vgl. Belsky, Perry-Jenkins & Crouter, 1985; Crouter, 1984a; Kelly & Voydanoff, 1985; Piotrkowski, 1979; Piotrkowski & Crits-Christoph, 1981) und umgekehrt (z. B. Belsky et al., 1985; Crouter, 1984b). Lambert (1990) unterscheidet zudem zwischen direkten und indirekten Spillover-Effekten (siehe Abbildung 6.6). Viele Wissenschaftler/innen gehen von indirekten Effekten aus, das bedeutet, dass sich die Arbeitsbedingungen über Mediatoren wie berufliche Verhaltensweisen, Emotionen und Einstellungen auf den Familienbereich auswirken. Dieser Logik folgend könnten aber auch die Arbeits- bzw. die familiären Bedingungen direkt den anderen Bereich beeinflussen. Egal, wie gut man sich bei der Arbeit fühlt und verhält, die Anforderungen des Berufs (z. B. zahlreiche Verpflichtungen wie Geschäftsreisen) können direkt die familiäre Zufriedenheit negativ beeinflussen. Lambert (1990) verweist darauf, dass der Unterschied zwischen indirekten und direkten Spillover-Effekten bereits bei Near et al. (1980) in Form der objektiven und subjektiven Komponenten der Arbeit und Nicht-Arbeit auftritt (siehe Kapitel 6.3.1). Außerdem sieht sie bei den meisten Studien eine unscharfe Betrachtungsweise, dass nämlich von indirekten Effekten gesprochen wird, obwohl eigentlich direkte Effekte vorliegen. Ein Beispiel ist bei Piotrkowski (1979) zu finden. Sie spricht von indirekten Effekten und behauptet, dass Mitarbeiter/innen, die über Autonomie am Arbeitsplatz verfügen, zeitlich flexibler sind beziehungsweise sich ihre beruflichen Aufgaben besser einteilen können, damit sie nicht die familiären Verpflichtungen behindern. Das heißt aber, dass dies nicht zwangsläufig über positive Einstellungen zur Autonomie vermittelt sein muss. Lambert (1990) ist dabei wie Near et al. (1980) der Ansicht, dass beide Effektkarten auftreten können. Die Unterscheidung ist aber deshalb wichtig, da sie auch verschiedene Forschungsschwerpunkte und Interventionsimplikationen beinhaltet: Indirekter Spillover zieht die Aufmerksamkeit vorwiegend auf die subjektiven Erfahrungen der Einzelnen (mit z. B. flexiblen Arbeitszeiten) und direkter Spillover auf objektive Arbeits- oder Familienbedingungen.

Pleck (1995) differenziert zwischen Spillover und Crossover. Spillover bezieht sich seiner Meinung nach auf Prozesse, bei denen sich Erfahrungen in der einen Rolle auf andere Rollen innerhalb desselben Individuums auswirken. Crossover, ins Deutsche wörtlich übersetzt mit Kreuzung oder Überführung, bezieht sich auf die Dynamik, bei der die Erfahrungen eines Individuums die Erfahrungen des/der Partners/in beeinflussen. Bei beiden Prozessen sind die Konstrukte Stressansteckung (*stress contagion*) und Stressübertragung (*stress transmission*) von Relevanz. Pleck (1995; 1977) formuliert in diesem Zusammenhang die sogenannte Hypothese der asymmetrischen Durchlässigkeit der Rollengrenze, welche besagt, dass bei Männern leichter als bei Frauen berufliche Anforderungen in den familiären Bereich eindringen und dass bei Frauen leichter als bei Männern familiäre Anforderungen in die Arbeit eindringen. Jedoch wurde bislang diese Hypothese empirisch eher widerlegt als bestätigt (u. a. Pleck & Staines, 1985).

Edwards und Rothbard (2000) betonen in ihrer Erläuterung des Spillovers (auch als *generalization*, *isomorphism*, *continuation*, *extension*, *familiarity* oder *similarity* bezeichnet) ebenfalls den Aspekt der Ähnlichkeit der Bereiche Beruf und Familie, der durch die gegenseitige Beeinflussung der beiden Gebiete entsteht. Diese Ähnlichkeiten beziehen

sich meist auf Affekte wie Stimmungen oder Zufriedenheit, Werte, Fähigkeiten und Verhaltensweisen, die sich von einer Lebensdomäne auf die andere übertragen. Zusätzlich unterscheiden die Autoren zwischen zwei Arten von Spillover-Effekten. Zum einen kann Spillover als Ähnlichkeit zwischen einem Konstrukt aus dem Berufsfeld und einem verwandten, aber doch unterschiedlichen Konstrukt aus dem Familienbereich beschrieben werden (vgl. Judge & Watanabe, 1994). Als Beispiele gelten die positiven Beziehungen zwischen Arbeits- und Familienzufriedenheit (vgl. Gutek, Repetti & Silver, 1988) und zwischen beruflichen und familiären Werten (vgl. Piotrkowski, 1979). Zum anderen kann Spillover als Übertragung von Erfahrungen zwischen den beiden Bereichen beschrieben werden (vgl. Near, 1984). Ein Beispiel hierfür wäre, wenn die Erschöpfung aufgrund eines harten Arbeitstages zu Hause gezeigt wird (Eckenrode & Gore, 1990). Dabei handelt es sich jedoch nicht um eine Beziehung zwischen familiären und beruflichen Konstrukten. Die Erschöpfung wird zwar nicht in dem Bereich gezeigt, in dem sie entstanden ist, aber sie beeinflusst auch kein Konstrukt in dem anderen Bereich. Dies wäre erst der Fall, wenn die berufliche Erschöpfung die Ausübung der familiären Rollenanforderungen verhindern würde.

Geurts und Demerouti (2003) ergänzen die Ausführungen zur Spilloverhypothese durch ein Modell von Kabanoff (1980), das weiter oben bereits beschrieben wurde. Zudem verweisen sie auf Studien, die einen positiven Zusammenhang zwischen Arbeit und Freizeitaktivitäten (Meissner, 1971; Rousseau, 1978) fanden und damit die Spilloverannahme unterstützen. Es üben z. B. Personen, die einen Routinejob erledigen, auch ähnliche „Routine-Freizeitaktivitäten“ aus. Frone (2003) hat den Ausführungen der anderen Autoren/innen an dieser Stelle nichts mehr hinzuzufügen.

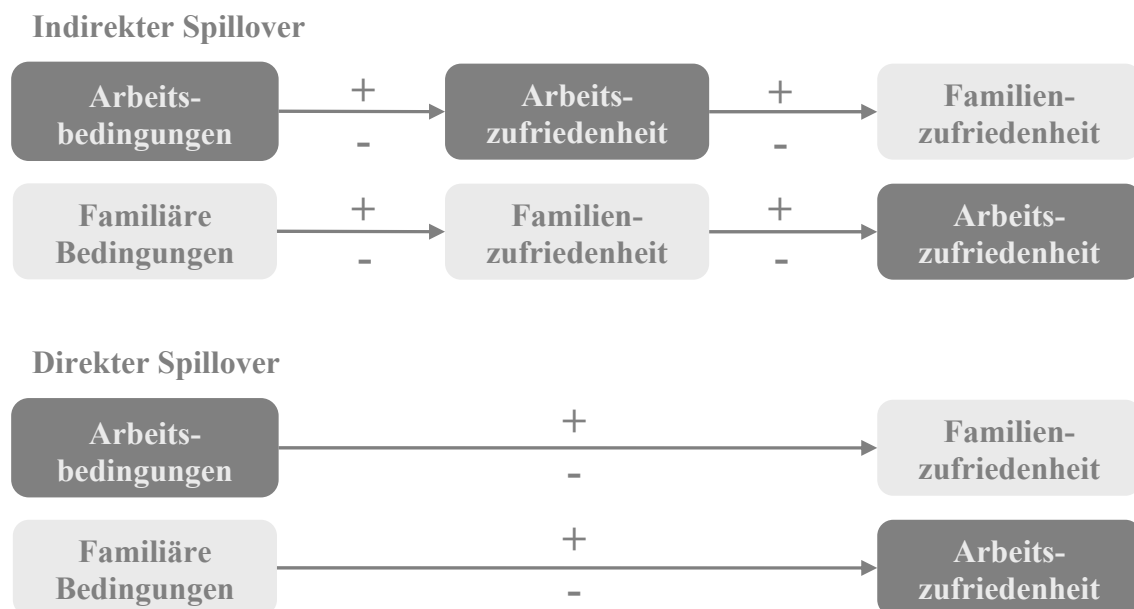


Abbildung 6.6: Spillover-Modell (in Anlehnung an Lambert, 1990, S. 249)

6.2.3 Instrumentelle Theorie

Der Instrumentelle Ansatz taucht lediglich in dem Review von Zedeck und Mosier (1990) auf und bezieht sich vor allem auf die Arbeiten von Evans und Bartolome (1984) und Payton-Miyazaki und Brayfield (1976). Im Kern postuliert diese Hypothese, dass ein Lebensbereich als Mittel gesehen wird, um sich erwünschte Dinge in dem anderen Bereich beschaffen zu können. Die Karriere könnte z. B. als Mittel dienen, um sich ein erfüllendes Familien- und Freizeitleben zu ermöglichen. Empirisch zeigte sich, dass dieser Verbindungsmechanismus zwischen Beruf und Familie vorwiegend dann auftritt, wenn sich die Personen im späten Erwachsenenalter befinden (Rapaport & Rapaport, 1975), die Bedeutung der Arbeit als eher gering eingestuft wird und negative Gefühle gegenüber der Arbeit vorherrschen.

6.2.4 Akkomodationstheorie

Nur der Review von Lambert (1990) enthält den Akkomodationsprozess als möglichen Verbindungsmechanismus zwischen Beruf und Familie. Er ist dadurch charakterisiert, dass die familiäre oder berufliche Involviertheit eingeschränkt wird, damit für die Anforderungen des jeweils anderen Lebensbereichs genügend Platz ist (siehe Abbildung 6.7). Typischerweise tritt er verstärkt bei Frauen auf, da viele von ihnen beruflich zurückstecken müssen, um die familiären Verpflichtungen unterbringen zu können. Der Prozess der Akkomodation entspricht damit der umgekehrten Kausalkette des Kompensationsprozesses: Ein hoher Grad an Involviertheit in einem Bereich führt zu niedrigerer Involviertheit in dem anderen Bereich. Bei der Kompensation ist es zwar genau anders herum, jedoch sind die Ergebnisse beider Prozesse die gleichen: Eine unsymmetrische Verteilung der Involviertheit in Beruf und Familie. Ein Effekt des Akkomodationsprozesses zeigt sich sehr gut bei berufstätigen Frauen: Sie schieben die Kinderfrage entweder sehr hinaus, oder sie verzichten gar auf Kinder (Schwartz, 1989), um die Karriere voranzubringen. Dafür müssen sie in der Regel (leider immer noch) deutlich mehr leisten als ihre männlichen Kollegen (Kanter, 1977).



Abbildung 6.7: Akkomodationsmodell (in Anlehnung an Lambert, 1990, S. 249)

6.2.5 Modell der Ressourcenzehrung

Frone (2003) beschreibt in einer knappen, aber präzisen Weise das Modell der Ressourcenzehrung als einen negativen Zusammenhang zwischen Beruf und Familie. Allerdings stehen hier die endlichen Ressourcen wie Zeit, Energie oder Aufmerksamkeit, die

jedem/jeder zur Verfügung stehen, im Zentrum. Werden diese Ressourcen nun vor allem für z. B. den beruflichen Bereich aufgewendet, fehlen sie im familiären Bereich. Familiäre Unzufriedenheit ist nicht wie im Kompensationsmodell der Motor, der die Investition von Zeit und Energie im Familienbereich sinken und im Arbeitsbereich wachsen lässt, sondern ein Resultat der knappen Mittel, die vorwiegend für die Arbeit eingesetzt werden. Es fehlt nach einem anstrengenden Arbeitstag einfach die Kraft, um z. B. der Elternrolle vollends gerecht zu werden. Edwards und Rothbard (2000) beschreiben sehr ähnlich die Postulate des Modells der Ressourcenzehrung, wobei sie noch deutlicher den Unterschied zwischen diesem und dem Kompensationsmodell betonen. Bei dem ersteren werden die Ressourcen einfach von einem Bereich in den anderen verschoben, wobei sie eine Lücke im Modell feststellen, wenn man sich nur auf die Lebensbereiche Beruf und Familie beschränkt; denn größere zeitliche Verpflichtungen im Arbeitsleben können zu Abstrichen in der Ausübung von Hobbys oder einfach zu weniger Schlaf führen. Außerdem sind Edwards und Rothbard (2000) der Ansicht, dass es beim Kompensationsmodell auch zu Verschiebungen von Variablen wie Bedeutung der Lebensdomäne und nicht nur zur Verlagerung von persönlichen Ressourcen kommt und dass durch die Kompensation versucht wird, Belohnungen in anderen Lebensbereichen zu erhalten.

6.3 Integrative Modelle

Der Nachteil der bisher erläuterten Modelle liegt darin, dass sie post hoc hergeleitet wurden, um so den besten Verbindungsmechanismus zwischen Beruf und Familie zu identifizieren (Frone, 2003; Lambert, 1990). Allerdings zeigte sich empirisch, dass keines der Modelle alleine eine gute konzeptuelle Basis darstellt, um die existierende Dynamik der Work-Family Balance ausreichend zu beschreiben, zu erklären und vorherzusagen. Vielmehr scheinen die Modelle gleichzeitig zu wirken (z. B. Lambert, 1990; Frone, 2003). Im Folgenden sind nun Modelle aufgeführt, die der empirischen Befundlage besser gerecht werden. Teilweise sind sie Kombinationen aus den in Kapitel 6.1 und Kapitel 6.2 beschriebenen Modellen, wie z. B. das Modell von Near, Rice und Hunt (1980; Kapitel 6.3.1 vorliegender Arbeit), und teilweise beinhalten sie andere Prozesse, wie z. B. das Modell von Frone, Yardley und Markel (1997; Kapitel 6.3.2 vorliegender Arbeit).

6.3.1 Modell von Near, Rice und Hunt

Near et al. (1980) nehmen in ihrem Modell eine Unterteilung zwischen „objektiven“ und „subjektiven“ Komponenten der Arbeits- und Nichtarbeitsbereiche vor. Unter objektiven Arbeitsaspekten sind strukturelle Charakteristika wie Bezahlung, physische Arbeitsbedingungen oder Art der Tätigkeit zu verstehen, unter objektiven Nichtarbeitsaspekten hingegen Familiengröße oder Wohnverhältnis. Die subjektive Komponente stellt die Reaktionen wie Einstellungen oder Verhaltensweise auf diese strukturellen Gegebenheiten dar, für die Arbeit sind das z. B. Arbeitszufriedenheit, Arbeitsmotivation

oder Fehlzeiten, für den Nichtarbeitsbereich Familienzufriedenheit oder Teilnahme am Familienleben. In Abbildung 6.8 sind die in dem Modell postulierten Verbindungen zwischen den vier Variablengruppen veranschaulicht. Die Pfeile A und B bilden jeweils einen unidirektionalen Zusammenhang von den objektiven Bedingungen zu den subjektiven Reaktionen innerhalb der Lebensdomänen ab, was für eine Segmentation der beiden Bereiche steht. Die bidirektionalen Verbindungslinien – symbolisiert durch die Pfeile C und D – drücken direkte Spillover-Effekte zwischen einerseits den objektiven Gegebenheiten der Arbeit und den Nichtarbeitsbereichen und andererseits zwischen den subjektiven Reaktionen der beiden Domänen aus. Near et al. (1980) führen diverse Studien an, die zeigen, dass diese Verbindungen zu ihrer Zeit bereits empirisch untersucht und bestätigt wurden (für Pfeil A: Campbell, Converse & Rodgers, 1976; für Pfeil B: Hackman & Lawler, 1971; für Pfeil C: Blau, Duncan & Tyree, 1967; für Pfeil D: Rice, Near & Hunt, 1979). Lediglich die Spillover-Effekte von den objektiven Gegebenheiten der Nichtarbeitsgebiete auf die subjektiven Reaktionen der Arbeit (Pfeil E) beziehungsweise die objektiven Bedingungen der Arbeit auf die subjektiven Reaktionen in Nichtarbeitsbereichen (Pfeil F) waren wenig berücksichtigt. Die Kombinationen der Pfeile A und D beziehungsweise B und C bilden im Sinne Lamberts (1990) indirekte Spillover-Effekte ab. Die subjektiven Reaktionen im Bereich Nichtarbeit beziehungsweise Arbeit fungieren sozusagen als Mediatoren.

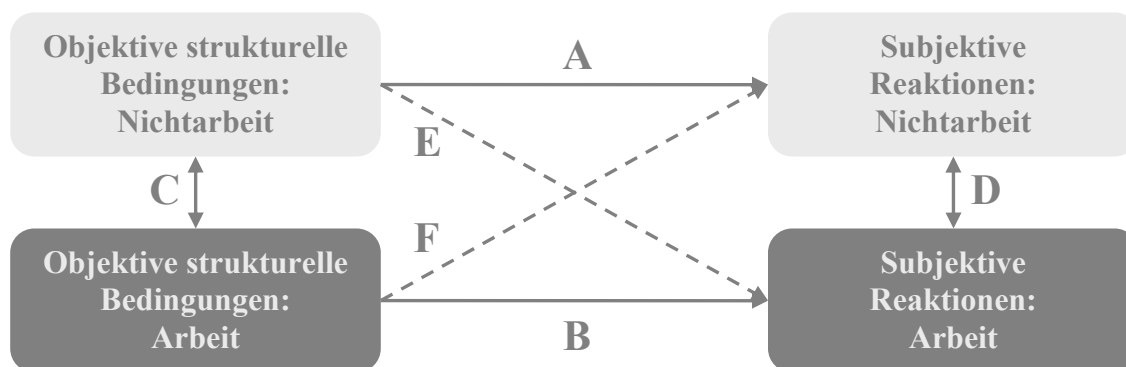


Abbildung 6.8: Modell von Near, Rice und Hunt (1980; S. 417)

Ebenso spricht sich Lambert (1990) dafür aus, dass aufgrund empirischer Studien die Prozesse Spillover, Segmentation und Kompensation alle wirksam sind, um Beruf und Familie zu verbinden. Sie führt zwar kein Modell an, zählt jedoch einige Studien auf, wie z. B. die von Rapaport und Rapaport (1965), die sowohl isomorphe (Spillover) als auch heteromorphe (Kompensation) Verbindungen empirisch stützen.

6.3.2 Modell der multiplen Rollen

Zwei der ersten Reviewer/innen, die sich aufgrund der Forschungslage für Modelle der multiplen Rollenanforderungen aussprechen, sind Zedeck und Mosier (1990). Sie weisen darauf, dass sich die Forscher/innen nicht nur auf statische Zusammenhänge

zwischen Beruf und Familie, sondern auch auf die Rollenkonflikte, welche durch den Versuch der Herstellung einer Balance der beiden Bereiche entstehen und als Konsequenz den sogenannten Rollenstress nach sich ziehen, fokussieren sollten. Sie bezeichnen dieses Modell noch als Konflikttheorie, die jedoch den Vorläufer späterer Modelle, wie z. B. das Rahmenmodell von Voydanoff (2002; 2005), darstellt. Zedeck und Mosier (1990) postulieren, dass Beruf und Familie konfligierend und somit nicht leicht vereinbar sind. Deshalb bringen Zufriedenheit und Erfolg in einem Lebensbereich Abstriche in dem anderen Bereich mit sich, da die beiden Bereiche eben aufgrund unterschiedlicher Normen und Anforderungen inkompatibel sind (vgl. Evans & Bartolome, 1984; Greenhaus & Beutell, 1985; Payton-Miyazaki und Brayfield; 1976). Sie sprechen bereits von den viel untersuchten Interrollenkonflikten und deren Beziehungen zu familiärem und beruflichem Stress.

Pleck (1995) spricht nicht mehr von Konflikttheorie, sondern von Modellen der multiplen Rollen. Er geht in seinem Review, welcher zugleich auch die Einleitung des Buches "The work & family interface. Toward a contextual effects perspective" darstellt, auf die Ursprünge dieser Modelle ein und betont hierbei vor allem die von Barnett und Baruch (1987) betitelten gegensätzlichen Thesen *scarcity hypothesis* und *enhancement hypothesis* ein. Forschungsarbeiten, die sich der ersten Hypothese widmen, sehen die Ausübung multipler Rollen in erster Linie als Stresspotential an, welches schlimmstenfalls zur Rollenüberlastung führen kann. Vertreter/innen der zweiten Hypothese, zu denen der diesbezüglich am häufigsten zitierte Autor Marks (z. B. 1977) zählt, behaupten, dass multiple Rollen auch positive Konsequenzen haben können. Multiple Rollen können sich z. B. in direkter und additiver Form auf das Wohlbefinden ausüben oder sich sogar gegenseitig puffern. Marks (1977) behauptet, dass ein Rollenkonflikt keine Konsequenz objektiver Rollenanforderungen darstellt, sondern erst dann entsteht, wenn nicht alle Rollen als gleich wichtig erachtet werden und die ein oder andere Rolle vernachlässigt wird. Erst wenn das Commitment aller Rollen ausbalanciert ist, ist der Rollenkonflikt niedrig. Insgesamt stellt Pleck (1995) jedoch eine Konzentration der Studien in diesem Bereich auf die Konsequenzen der verschiedenen Rollenmuster und weniger auf die Ursachen für Rollenstress fest.

Edwards und Rothbard (2000) sprechen vom Work-Family Konflikt (auch als *opposition* oder *incompatibility* bezeichnet), der eine Form des Interrollenkonflikts darstellt, bei dem die Anforderungen der Berufs- und Familienrolle inkompatibel sind. Wenn man die Anforderungen einer Domäne erfüllt, wird es schwierig, auch die Anforderungen der anderen Domäne zu erfüllen (vgl. Burke & Greenglass, 1987; Cooke & Rousseau, 1984; Greenhaus & Beutell, 1985). Diese Rollenanforderungen können ihrer Meinung nach von Erwartungen der familiären und beruflichen Rollensender/innen oder von Werten der Person selbst, die ihr eigenes Rollenverhalten im beruflichen und familiären Kontext betreffen, stammen (vgl. Kahn & Quinn, 1970). Der Work-Family Konflikt wird deshalb als aversiv erlebt, da intrinsische und extrinsische Belohnungen oftmals an die Erfüllung der Rollenanforderungen geknüpft sind (French, Caplan & Harrison, 1982). Zudem führen Edwards und Rothbard (2000) die von Greenhaus und Beutell

(1985) getroffene Unterscheidung der Konfliktarten in zeit-, stress- und verhaltensbasierte Konflikte auf; auf die Differenzierung Work-to-Family und Family-to-Work Konflikt wird nicht eingegangen.

Auch Geurts und Demerouti (2003) merken an, dass die Forschungsperspektive der neueren Ansätze wie die der Rollenbelastungs- oder Rollenentlastungshypothese in erster Linie die Rollenstress Theorie (Kahn et al., 1964) ist. Bei dieser Sichtweise gestaltet sich das parallele „Managen“ verschiedener Rollen schwierig und führt in jedem Fall zu Stress. Sie verweisen auf Greenhaus und Beutell (1985), die mit als erste die Work-Family Konflikte definierten und drei Formen unterschieden (siehe Kapitel 5.3). Außerdem zitieren sie Gutek, Searle und Klepa (1991), die eine Differenzierung der Konflikte in Work-to-Family und Family-to-Work Konflikt vornehmen. Sie sehen den Ursprung der Rollenbelastungshypothese in der oben erwähnten „Scarcity hypothesis“, in der davon ausgegangen wird, dass die verfügbaren zeitlichen und Energieressourcen begrenzt sind und dass es bei der Ausführung verschiedener Rollen mit hoher Wahrscheinlichkeit zu einer Erschöpfung dieser knappen Ressourcen kommen kann. Um nun ernsthafte Work-Family Konflikte zu vermeiden, muss der Einzelne seine Ressourcen über die verschiedenen Rollen in den Bereichen Beruf und Familie hinweg so verteilen, dass der resultierende Rollenstress tragbar ist. In gewisser Weise kann der Rollenkonflikt als eine Art reaktive Kompensation (z. B. erfordert die Arbeit soviel Anstrengung, dass die Freizeit vorwiegend zum Ausruhen dienen muss) oder als negativer Spillover gesehen werden, wobei der Spilloverprozess anfangs eigentlich nur Fähigkeiten und Verhaltensmuster umfasste. Spätere Forscher/innen dehnten jedoch diesen Prozess auf Belastungen, Emotionen, Kognitionen und Einstellungen aus.

Geurts und Demerouti (2003) beschreiben hingegen die grundlegende Idee der Rollenentlastungshypothese (oftmals auch als positiver Spillover oder *facilitation* bezeichnet) derart, dass multiple Rollen zahlreiche Chancen und Ressourcen bereitstellen, die zu Förderungszwecken und einem besseren Funktionieren in anderen Lebensbereichen genutzt werden können (vgl. Barnett, 1998). Wie Pleck (1995) sehen sie die Wurzel dieser Annahme bei Marks (1977), der auf der Grundlage der menschlichen Physiologie behauptet, dass Energieverbrauch und Energieproduktion untrennbar verbunden sind. Wenn die multiplen Rollen demnach richtig gehandhabt werden, kann dadurch neue Energie erzeugt werden.

Frone (2003) führt als typisches Beispiel eines integrativen Modells der Work-Family Forschung das Modell von Frone, Yardley und Markel (1997) an, welches die früheren Forschungsarbeiten auf diesem Gebiet in mehrerer Hinsicht ausbaut. Frone (2003) führt diesbezüglich 6 Punkte an. Erstens beinhaltet dieses Modell verschiedene Verbindungsmechanismen zwischen Beruf und Familie simultan. Zweitens wird zwischen dem Work-to-Family und Family-to-Work Konflikt unterschieden. Drittens werden die reziproken Beziehungen zwischen dem Berufs- und Familienleben explizit gemacht. Das bedeutet, dass die Ausprägungshöhe des Work-to-Family Konflikts den Family-to-Work Konflikt beeinflusst und umgekehrt. Empirisch hat sich dabei gezeigt, dass dies

indirekt geschieht: Der Family-to-Work Konflikt beeinflusst über Arbeitsstress und Arbeitsbelastung den Work-to-Family Konflikt, und der Work-to-Family Konflikt beeinflusst den Family-to-Work Konflikt über elterliche Überlastung. Viertens wird eine Trennung zwischen proximalen und distalen Prädiktoren für die Work-Family Konfliktarten vorgenommen. Zu den proximalen Prädiktoren zählen meist rollenbezogenes, zeitliches Commitment, rollenbezogene Zufriedenheit und Überlastung (z. B. Frone et al., 1997; Bacharach, Bamberger & Conley, 1991; Greenhaus & Beutell, 1985; Parasuraman et al., 1996) und zu den distalen Prädiktoren rollenbezogene Unterstützung (z. B. Adams et al., 1996; Thomas & Ganster, 1995). Die proximalen Prädiktoren fungieren zusätzlich bei den Verbindungsmechanismen zwischen distalen Prädiktoren und Work-Family Konflikten als Mediatorvariablen. Fünftens werden sowohl der Work-to-Family als auch der Family-to-Work Konflikt mit bereichsspezifischen Ursachen und Konsequenzen in Verbindung gesetzt. Der Work-to-Family Konflikt hat demnach andere Ursachen und Konsequenzen als der Family-to-Work Konflikt. Bei ersterem handelt es sich um berufliche und bei letzterem um familiäre Variablen. Und sechstens werden eben die Verknüpfungen zwischen den Rollenkonflikten und den rollenbezogenen Affekten, wie z. B. Arbeitszufriedenheit, in prädiktive und ergebnisbezogene Beziehungen untergliedert. Allerdings hebt Frone (2003) auch hervor, dass dieses Modell in keiner Weise vollständig sei, da beispielsweise die Aspekte Work-to-Family Facilitation und Family-to-Work Facilitation oder gesundheitsbezogene Konsequenzen gänzlich fehlen. Jedoch findet das Modell in den Augen von Frone (2003) eine immer breitere Anerkennung und empirische Bestätigung (Frone et al., 1992; Frone et al., 1997).

6.3.3 Job-Demands-Modell

Dieses Modell wird lediglich im Review von Pleck (1995) explizit erwähnt. Seiner Meinung nach fand das Job-Demands-Modell vor allem Anwendung bei verheirateten Doppelverdiener-Paaren und postuliert im Kern, dass bei berufstätigen Ehepaaren besonders mit Kindern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hauptsächlich von deren beruflichen Anforderungen abhängig ist. Zwei Monographien, nämlich die von Mott, Mann, McLoughlin & Warwick (1965) und die von Komarovsky (1967), welche ein Kapitel mit dem sehr bekannten Titel "The long arm of the job" enthält, bilden in Plecks Augen die Grundlage einer großen neuen Perspektive in der Work-Family Forschung. Etwas ausführlicher formuliert, nimmt das Job-Demands-Modell an, dass negative Konsequenzen im Bereich Familie eine Funktion von strukturellen (Stundenanzahl oder Flexibilität) und psychologischen Arbeitsanforderungen (Konflikte am Arbeitsplatz oder negative Stimmungen, bedingt durch die Arbeit) sind. Auch bei generelleren negativen Konsequenzen wie Stress oder Interrollenkonflikten werden berufliche Variablen als ursächlich betrachtet, familiäre Variablen werden nur als Kontroll- oder Moderatorvariablen in statistischen Berechnungen mit berücksichtigt. Es wird nämlich angenommen, dass berufliche Variablen deutlich mehr als familiäre Variablen für Veränderungsmethoden zugänglich sind. In gewisser Weise kann dieses Modell als Sonderfall

des multiplen Rollenparadigmas gesehen werden. Die Faktoren, die erklären, ob multiple Rollen zu Stress oder Erfüllung führen, sind Aspekte der beruflichen Anforderungen.

Andererseits werden bei den Modellen der multiplen Rollen Beruf und Familie gleich wichtig genommen und auch mit ähnlichen Methoden erfasst (in beiden Fällen werden Reaktionen auf oder die Involvierung in die jeweilige Rolle in Form von z. B. Zufriedenheit oder Commitment und keine objektiven Kriterien erhoben). Bei den Job-Demands-Modellen hingegen werden vorwiegend die objektiven beruflichen Bedingungen – wenn auch subjektiv abgefragt – empirisch erfasst. Wenn beispielsweise Arbeitsstress erfasst würde, würde er im Rahmen des Job-Demands-Modells als Indikator für objektive Gegebenheiten verwendet werden, während er im Kontext der multiplen Rollenmodelle eher als Bereitschaft des Individuums, die Arbeit als psychologisch belastend zu erleben, interpretiert würde.

Außerdem unterliegt dem Job-Demands-Modell die implizite Annahme, dass berufliche Anforderungen im Gegensatz zu familiären Anforderungen sozial konstruiert und leichter wandelbar sind. Pleck (1995) nennt hierfür ein gutes Beispiel, welches veranschaulicht, dass das Job-Demands-Modell ein Verfechter der Familien ist: Wenn nämlich eine Studie herausfindet, dass lange Arbeitszeiten mit Familienstress einhergehen, würden durch die Interpretation, dass weniger Arbeitsstunden den Familienstress reduzieren, die Familien profitieren. Findet aber dieselbe Studie heraus, dass im Haushalt lebende Vorschulkinder mit Familienstress korreliert sind, würde niemand daraus schlussfolgern, dass der Familienstress dadurch vermindert werden sollte, keine Kinder zu haben.

6.4 Dynamische Modelle

Wie bereits erwähnt, lassen sich die in vorliegender Arbeit in Anlehnung an Frone (2003) als dynamisch bezeichneten Modelle nicht ganz trennscharf von den in Kapitel 6.3 beschriebenen integrativen Modellen unterscheiden, da auch diese nicht mehr nur von statischen Zusammenhängen der einzelnen Konstrukte ausgehen. Frone (2003) fasst als eine neuere Gruppe von Modellen die Modelle der Rollengrenzen und -übergänge zusammen. Geurts und Demerouti (2003) führen zusätzlich noch vier weitere Modelltypen auf, nämlich die *Conservation of Resources (COR) Theory* von Hobfoll, das *Fit Model* von Barnett, die Ökologische Systemtheorie nach Bronfenbrenner und die Typologie der Work-Family Interaktionen in Anlehnung an das *Effort-Recovery Model* und das *Job-Demands-Resources Model*. Zedeck und Mosier (1990) erwähnen bereits die Möglichkeit der Adaption von Stressmodellen wie das transaktionale Stressmodell von Lazarus und Folkman (1984) auf den Work-Family Forschungsbereich. Im Folgenden wird nun zunächst auf die Stressmodelle wie das transaktionale Stressmodell von Lazarus (Kapitel 6.4.1.1) und die COR Theorie von Hobfoll (Kapitel 6.4.1.2) und anschließend auf die anderen drei aus dem Review von Geurts und Demerouti (2003) stammenden Modelle (Kapitel 6.4.2, 6.4.3 und 6.4.4) und das Modell der Rollengrenzen und -übergänge (Kapitel 6.4.5) eingegangen.

6.4.1 Stressmodelle

Im Allgemeinen bauen Work-Family Forscher/innen ebenso wie Stressforscher/innen ihre Vorhersagen weniger auf exakten Rahmenmodellen auf (Grandey & Cropanzano, 1999; Hobfoll, 1989), auch wenn sich das in jüngster Zeit etwas geändert hat (z. B. Voydanoff, 2002, 2005). Wenn theoretische Rahmenmodelle herangezogen werden, dann sind das in der Work-Family Forschung in erster Linie die in Kapitel 6.3.2 beschriebenen Modelle, die auf der Rollentheorie (Kahn et al., 1964) basieren. Die generelle Annahme dieser Modelle ist ja, dass zum einen Intrarollenkonflikte und zum anderen Interrollenkonflikte zu Rollenstress führen. Es gibt jedoch einige Einschränkungen, wenn die Rollentheorie auf die Studien zu den Work-Family Konflikten übertragen wird. Einerseits hat die Rollentheorie wenig Aufmerksamkeit der Familienrolle geschenkt, die zentral ist, um Work-Family Konflikte zu verstehen, und andererseits wurden Moderator- und Mediatorvariablen nicht spezifisch berücksichtigt, die ja als Puffer zwischen den Familien- bzw. Arbeitsstressoren und den stressbezogenen Konsequenzen fungieren können (Jackson & Schuler, 1985). Die älteren Modelle wie Spillover- oder Kompensationsmodelle sind zwar diesbezüglich spezifischer, wurden aber bislang selten in eine Rahmentheorie gebettet. Eine Ausnahme stellt sicherlich das Modell von Frone et al. (1997; Kapitel 6.3.2 vorliegender Arbeit) dar. Außer den rollentheoretischen Modellen und den ganz aktuellen Konzeptionen (Kapitel 6.5 bis 6.8) können auch Stressmodelle einen angemessenen Rahmen für die Work-Family Forschung bilden, wie sie in den nächsten beiden Abschnitten erläutert werden.

6.4.1.1 Transaktionales Stressmodell nach Lazarus

Innerhalb der psychologischen Stressforschung wird Stress aus drei unterschiedlichen Perspektiven betrachtet und untersucht (von Rosenstiel, 2003): Erstens kann Stress als Stimulus gesehen werden, was bedeutet, dass gewisse statische oder auch dynamische Situationen beim Individuum Stress auslösen. Stress wird also im Rahmen des klassischen behavioristischen S-R-Modells gesehen. Das führt dazu, dass der Forschungsschwerpunkt auf situativen Bedingungen liegt, die beim Individuum Stress bewirken. Zweitens kann Stress als Response gesehen werden. Stress ist in diesem Kontext eine spezifische Reaktion des Individuums auf bestimmte situative Gegebenheiten. Selye (1936) fand als erster Forscher heraus, dass ganz verschiedene Bedingungen ähnliche physiologische Reaktionen hervorrufen. Drittens kann Stress als Interaktion betrachtet werden, wobei die Höhe des Stress bei diesem Ansatz durch die Art und Weise, wie Individuen mit den auf sie einwirkenden situativen Bedingungen umgehen, bestimmt wird.

Das transaktionale Stressmodell (Lazarus & Folkman, 1984) fällt in die interaktionistische Sichtweise. In diesem Modell steht die Annahme im Vordergrund, dass nicht objektive Charakteristika, sondern die subjektive Einschätzung der Situation zu Stress führt. Zunächst muss die Situation als unangenehm beziehungsweise aversiv erlebt werden (= *primary appraisal*), und dann muss von der Person eingeschätzt werden, ob genügend Bewältigungsmechanismen, Ressourcen und Handlungsmöglichkeiten zur Ver-

fügung stehen, um die bedrohliche Situation zu verändern (= *secondary appraisal*). Ist dies nicht der Fall, erfolgt die Anpassung intrapsychisch über sogenannte Copingmechanismen. Da die subjektive Wahrnehmung und kognitive Bewertung der Inkongruenz zwischen Anforderungen und Kapazitäten eine entscheidende Rolle spielen, zählt es zu den „Imbalance-Modellen“. Die zweite Stufe der Einschätzung hängt von Persönlichkeits- und Umweltmerkmalen ab, weshalb Zedeck und Mosier (1990) von einer *conjoint relationship* von Person und Umwelt sprechen. Übertragen auf den Work-Family Bereich bedeutet dies, dass die Person im familiären Umfeld mit gewissen Vorlieben und Verhaltensmustern und dieselbe Person im beruflichen Umfeld wiederum mit gewissen Vorlieben und Verhaltensmustern in dynamischer, wechselseitig reziproker und bidirektionaler Beziehung stehen. Ursachen und Konsequenzen sind nicht mehr klar den Lebensbereichen Beruf und Familie zuzuordnen. Zedeck und Mosier (1990) sind der Ansicht, dass diese neuartige Verbindung von Beruf und Familie auf einem höheren Abstraktionsniveau untersucht werden sollte. Der Untersuchungsgegenstand sind demnach die Auswirkungen dieser verbundenen Situation (z. B. die Person in der Familie und im Unternehmen) auf Leistungen oder andere Verhaltensweisen in den Umwelten Beruf und Familie. Diese Transaktion sollte als eine Untersuchungseinheit gelten (Zedeck, 1987).

6.4.1.2 Conservation of Resources (COR) Theory von Hobfoll

Die *conservation of resources (COR) theory* von Hobfoll (1988, 1989, 1998, 2001) kann im Deutschen als Theorie der Ressourcenerhaltung bezeichnet werden. Sie zählt zu den ressourcenorientierten Stresstheorien und steht sozusagen in direkter Konkurrenz zu den einschätzungsbasierten Stresstheorien wie dem eben beschriebenen Modell von Lazarus. Hobfoll (1989) kritisiert in mehrerlei Hinsicht das transaktionale Stressmodell von Lazarus, da es in seinen Augen tautologisch, übermäßig komplex und nicht falsifizierbar ist. Es sei in dem Sinne tautologisch, als dass es nur die Einschätzungen und keine objektiven Bedingungen zulässt. Dies drückt sich bereits in der Stressdefinition aus, nach der Stress nicht ohne Einschätzung entstehen kann. Kasl (1978) untermauert die Kritik an Lazarus' Stressmodell, in dem sie sagen, dass die abhängigen und unabhängigen Variablen in diesem Modell so nahe beieinanderliegend operationalisiert werden, dass man meinen könnte, es werde dasselbe Konstrukt mit zwei Messungen erhoben. Für eine ausführlichere Darstellung der Kritik verweise ich auf Hobfoll (1989). Feststeht jedoch, dass weder ein eindeutiger „Sieg“ von den Stimulusverfechtern/innen noch von den Einschätzungsanhängern/innen errungen wurde. Hobfoll versucht in seiner Theorie nun, beide Ansätze im Sinne des Parsimonitätsprinzips zu integrieren.

Die Grundannahme der COR Theorie ist folgende: “People strive to retain, protect and build resources and that what is threatening to them is the potential or actual loss of these valued resources” (Hobfoll, 1989, S. 516). Dabei hat der Ressourcenverlust eine Vorrangstellung gegenüber dem Ressourcengewinn, d. h., dass bei der gleichen Menge an Verlust und Gewinn von Ressourcen der Verlust schwerer wiegt. Ressourcen können Objekte (ihr Wert liegt entweder in ihrer physikalischen Natur oder im Statusgewinn),

Bedingungen (z. B. eine Ehe oder Lebenszeitstelle), persönliche Charakteristika (z. B. Selbstwert, Humor oder Hoffnung) und Energien (z. B. Zeit, Geld oder Wissen als Mittel zur Gewinnung anderer Ressourcen) sein (Hobfoll, 1989). Psychischer Stress entsteht demnach, wenn a) die individuellen Ressourcen von Verlust bedroht sind, b) die individuellen Ressourcen tatsächlich verloren sind oder c) eine signifikante Menge an Ressourcen eingesetzt wurde, aber nicht genügend neue Ressourcen daraus entstanden sind. Im Gegensatz zu dem transaktionalen Stressmodell spezifiziert die COR Theorie das Ziel des Copings nicht nur als Mittel zur Stressreduktion, sondern als Bemühung, den Nettoverlust an Ressourcen zu minimieren. Andere Stresstheorien gehen ebenso wenig darauf ein, was passiert, wenn Individuen nicht mit Stress konfrontiert sind. Nach der COR Theorie versuchen sie in dem Fall, Ressourcenüberschüsse zu entwickeln, um späteren möglichen Verlusten vorzubeugen.

Geurts und Demerouti (2003) zitieren in diesem Kontext Grandey & Cropanzano (1999), die vorschlugen, die COR Theorie als Rahmenmodell der Work-Family Forschung zu nehmen. Wie weiter oben erwähnt, können Ressourcen Objekte, Bedingungen, persönliche Charakteristika oder Energien darstellen. Die drei Letztgenannten sind dabei für diesen Forschungszweig am wichtigsten. Ehestand und eine Lebenszeitstelle sind Beispiele für familiäre und berufliche Ressourcen, die wertgeschätzt und erstrebenswert sind. Ein positiver Selbstwert kann als persönliche Ressource gegen Stress schützen, und Energien in Form von Geld oder Zeit erlauben es, andere Ressourcen aufzubauen. Das COR Modell erklärt nun sowohl den auf Intrarollenkonflikten als auch den auf Interrollenkonflikten basierenden Stress. Wenn z. B. ein Mitarbeiter einen beruflichen Rollenkonflikt erlebt und seine beruflichen Leistungen nachlassen, ist er gezwungen, mehr Ressourcen in die Berufsrolle zu investieren, um nicht seinen Job zu verlieren. Auf der anderen Seite führt ein Interrollenkonflikt zu Stress, weil Ressourcen bei dem Versuch, Berufs- und Familienrolle zu vereinbaren, verloren gehen. Dieser aktuelle oder potentielle Ressourcenverlust kann zu Unzufriedenheit, Depressionen, Ängsten oder physiologischen Spannungszuständen führen. Es kann auch einem großen Ressourcenverlust vorgebeugt werden, indem man die Berufsrolle vorübergehend aufgibt und kündigt, um diese bedrohten Ressourcen zu schützen und zu ersetzen, bevor es zu Folgen wie Burnout kommt (Hobfoll & Shirom, 1993; Wright & Cropanzano, 1998). Grandey & Cropanzano (1999) fanden in ihrer Stichprobe von amerikanischen Hochschullehrern/innen empirische Bestätigung für das COR Modell. Im Gegensatz zu den klassischen Theorien zum Rollenstress ist die Ausführung multipler Rollen nicht zwangsweise mit Stress verbunden, im Gegenteil kann jede Rolle (z. B. als Elternteil) Ressourcen bereitstellen, die der Ausübung anderer Rollen (z. B. als Angestellte/r) zugute kommen (Geurts & Demerouti, 2003).

6.4.2 Barnetts Fit Model

Geurts und Demerouti (2003) führen Barnetts *fit model* (1998) als eine aktuelle theoretische Position an, die für ein besseres Verständnis der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sorgen könnte. Von besonderer Relevanz ist in diesem Kontext das Konstrukt *fit*

beziehungsweise im Deutschen Passung, gemeint ist damit die Passung zwischen Beruf und Familie. Der Begriff taucht in diesem Forschungsfeld erstmals bei Pittman (1994) auf und wird als Mediator zwischen beruflichen Variablen (z. B. Arbeitsstunden) und ehelichen Variablen (z. B. Ehezufriedenheit) konzipiert. Bei Barnett (1998) wird die Passung ebenso als ein Mediatorprozess verstanden, der als “the extent to which workers realize the various components of their work-family strategies, that is, their plans for optimizing their own work and non-work needs as well as those of other members of their work-family/social system” (Barnett, Gareis & Brennan, 1999, S. 307).

Das Modell von Barnett enthält neben dem Konstrukt Passung drei weitere Säulen, nämlich distale Bedingungen (z. B. unternehmenspolitische Maßnahmen, vor allem auf die makroökonomische Ebene bezogen), proximale Bedingungen (z. B. Alter, Geschlecht oder Gesundheitszustand des/der Mitarbeiters/in) und Konsequenzen (alle typischen in der Work-Family Balance untersuchten Ergebnisvariablen, wie z. B. Arbeitszufriedenheit). Die Passung mediiert nun die Beziehung zwischen proximalen und distalen Bedingungen und den Ergebnisvariablen. Wenn die Möglichkeiten am Arbeitsplatz gegeben sind, um die adaptiven Work-Family Strategien umzusetzen, führt das bei den Mitarbeitern/innen zu Vereinbarkeit und wenig psychischen und physischen Beeinträchtigungen, andernfalls führt es zu Konflikten und starken Beeinträchtigungen. Hierfür sei ein Beispiel gegeben: Bei Personen, die sehr lange arbeiten, würden die, deren Strategien viel Zeit für Familie oder Freizeit benötigen, eine geringe Passung und folglich Beeinträchtigungen erleben, während die, die nicht solche Verpflichtungen hätten, eine gute Passung und wenig Beeinträchtigung erfahren würden.

Ein zwingend notwendiger Konflikt zwischen Berufs- und Familienrolle wird im Gegensatz zur Rollentheorie nicht angenommen. Das Passungskonzept im Sinne von Barnett (1998) ist weder mit der Rollenbelastungshypothese (Work-Family Konflikt als zentrales Konstrukt) noch mit der Rollenentlastungshypothese (Work-Family Facilitation als zentrales Konstrukt) gleichzusetzen, sondern wird als “the lived experience of combining work and family and the resulting ‘multiple dimensions of compatibility [facilitation] and conflict’ (Barnett, 1998, S. 167)” (Grzywacz & Bass, 2003, S. 249) konzipiert.

Ferner wird in dem Modell von Barnett angenommen, dass die adaptiven Strategien so beschaffen sind, dass sie simultan die Mitarbeiter/innen bestmöglichst befähigen, zum einen den beruflichen Verpflichtungen und zum anderen den familiären Aufgaben nachzukommen. Barnett et al. (1999) operationalisierten das Passungskonzept folgendermaßen: Sie entwickelten eine siebenstufige Skala bestehend aus 9 Items mit den Antwortpolen “extremely poorly” und “extremely well”. Inhaltlich fragten die Items danach, wie gut Anzahl und Aufteilung der Arbeitsstunden und wie gut die Flexibilität des Arbeitsplans ihren Bedürfnissen entspricht. Diese Einschätzung erfolgte sowohl für einen selbst als auch für den/die Partner/in. In ihrer Studie fand die mediierende Rolle der Passung zwischen Arbeitsstunden und Burnout bei 141 verheirateten Physikern/innen mit arbeitenden Ehepartnern/innen empirische Bestätigung. Bislang hat dieses poten-

ziell sehr wichtige Konstrukt aber insgesamt relativ wenig systematische Forschungsarbeit erfahren (Barnett et al., 1999).

6.4.3 Ökologische Systemtheorie nach Bronfenbrenner

Auf die neuere Anwendung der Ökologischen Systemtheorie nach Bronfenbrenner (1976; 1989) als eine soziologische beziehungsweise entwicklungspsychologische Theorie auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird nur im Review von Geurts und Demerouti (2003) hingewiesen. Sie beziehen sich dabei vor allem auf die Arbeit von Grzywacz und Marks (2000), die als erste den Transfer der ökologischen Perspektive auf den Work-Family Bereich empirisch untersuchten. Bevor ihre Arbeit näher dargestellt wird, möchte ich kurz die Ökologische Systemtheorie von Bronfenbrenner in der Originalfassung erläutern.

Ausgangspunkt der Entwicklung dieser Theorie war die Feststellung, dass bis zu den siebziger Jahren des letzten Jahrhunderts die menschliche Entwicklung “out of context” (Bronfenbrenner, 1986a, S. 288) und der Mensch sozusagen als ein sich selbst regulierendes System, wohlabgegrenzt und für sich selbst existierend betrachtet und erforscht wurde (Oerter & Montada, 2002). Jedoch zeigt sich bereits in der Biologie, das Lebewesen mit ihrer Umwelt in Symbiose leben. In so einer Umwelt – auch als Ökosystem bezeichnet – lebt auch der Mensch, wobei die menschlichen Ökosysteme weit mehr als nur biologische Lebensbedingungen umfassen (z. B. die in einer Kultur hervorgebrachten materiellen Gegenstände wie Häuser, Möbel, Werkzeuge u. v. m.). Gerade für die Entwicklungspsychologie ist die ökologische Perspektive unentbehrlich, da erstens eine Beschreibung und Verständnis von früher biologischer und psychosozialer Entwicklung ohne Wirkung des Ökosystems unmöglich ist, und zweitens diese Umwelten im Laufe der Entwicklung erheblich wechseln (beispielsweise verlässt das Kind beim Schuleintritt mehr oder weniger den Lebensraum Familie und gelangt in die neue Umwelt Schule). Bronfenbrenner (1979) spricht deshalb bei der menschlichen Entwicklung vom sich verändernden Individuum in einer sich wandelnden Umwelt. Im Originalwortlaut hört sich der Eckpfeiler seiner Theorie wie folgt an:

“The ecology of human development is the scientific study of the progressive, mutual accomodation, *throughout the life course*, between an active, growing human being, and *the changing properties of the immediate settings in which the developing person lives*, as this process is affected by the relations between settings, and by larger contexts in which the settings are embedded” (Bronfenbrenner, 1989, S. 188).

Jedoch stellt Bronfenbrenner in den achtziger Jahren fest, dass das Pendel zur anderen Seite ausgeschlagen ist und dass sich nun der Großteil der wissenschaftlichen Arbeiten mit dem “context without development” (Bronfenbrenner, 1986a, S. 288) befasst – nicht zuletzt aufgrund seiner theoretischen Überlegungen. Er spricht in diesem Zusammenhang vom „leeren Organismus“ und entwickelt eine mehr Organismus-orientierte Perspektive (Bronfenbrenner, 1989).

Die Grundlage seiner Theorie ist und bleibt allerdings die Auffassung, dass in Analogie zu biologischen Ökosystemen die menschliche Entwicklung in ökologischen Systemen, die ineinander verschachtelt sind, zu verstehen ist. Die Systeme stehen hierbei in wechselseitiger Beeinflussung, was bedeutet, dass z. B. die Geburt eines zweiten Kindes (System Familie) alle übrigen Systeme (Arbeit, Verwandte, Freunde, Nachbarschaft etc.) verändert. Es werden vier verschiedene Systemtypen unterschieden, wobei jedes weitere größer und umfassender als das vorausgegangene ist: Mikrosystem, Mesosystem, Exosystem und Makrosystem.

Abbildung 6.9 veranschaulicht den Zusammenhang der einzelnen Systeme. Unter Mikrosystem ist vor allem das unmittelbare System zu verstehen, in welchem das Individuum lebt. Es kann sich dabei um die Familie, eine Dyade innerhalb der Familie (z. B. Mutter-Kind), um Triaden (z. B. mehrere Geschwister) oder um größere soziale Gebilde handeln. Materielle und physikalische Bedingungen, wie z. B. materielle Armut, zählen zum Mikrosystem dazu, da sie die Entwicklung stark beeinflussende Faktoren sind. Das Mesosystem umfasst zwei oder mehr Mikrosysteme, denen das Individuum angehört, und ist durch deren Wechselbeziehungen gekennzeichnet (z. B. gegenseitige Unterstützung von Familie und Beruf). Es ist also als Wechselwirkungsgefüge definiert.

Das Exosystem bezieht sich zwar auch auf ein oder mehrere Settings (= ein Ort mit spezifischen physikalischen Eigenschaften, in dem die Personen in bestimmter Weise in bestimmten Rollen und in bestimmten Zeitabschnitten aktiv sind), jedoch handelt das Individuum nicht direkt in ihnen, wird aber indirekt durch sie beeinflusst und beeinflusst die Settings wiederum selbst indirekt. Der Arbeitsplatz kann beispielsweise für die Kinder als Exosystem gesehen werden, da dieses indirekt über Arbeitsbelastung oder Arbeitsstress auf die Kinder einwirkt und seinerseits durch die Kinder indirekt über die arbeitenden Eltern beeinflusst wird (z. B. durch Fehlzeiten am Arbeitsplatz aufgrund von Erkrankungen der Kinder).

Das Makrosystem bezieht alle vorigen Systeme (Mikro-, Meso- und Exosystem) beziehungsweise deren Übereinstimmungen in Form von Ideologien und Weltanschauungen mit ein und prägt alles und jede/n. Es kann einerseits als die alle Individuen steuernde Gesamtkultur und andererseits als Ausschnitte der Kultur (z. B. das Werte- und Normensystem) verstanden werden.

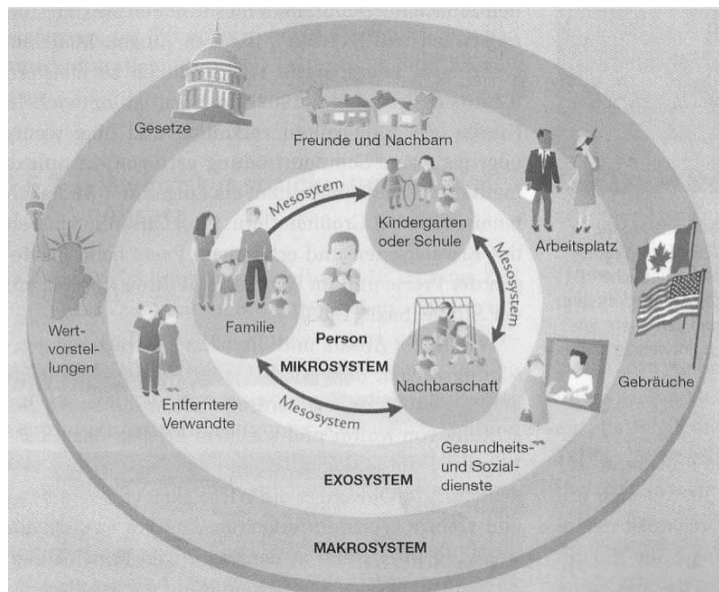


Abbildung 6.9: Ökologische Systemtypen nach Bronfenbrenner

Die Einteilung dieser Systeme erfuhr auch einige Kritik, da bei genauerer Betrachtung diese Einteilung eher unsystematisch wirkt und viele Unterscheidungen und Feinabgrenzungen (z. B. Klein- vs. Großbetrieb) fehlen. Zudem ist fraglich, ob das ohnehin mit den anderen Systemen nicht vergleichbare Makrosystem überhaupt als System zu verstehen ist, da es als übergreifende universelle Wirkung der Kultur die Definitionskriterien von „System“ nur schwer erfüllt (Oerter & Montada, 2002).

Grzywacz und Marks (2000) formulieren in ihrer Arbeit als Hauptziel, die Ökologische Systemtheorie nach Bronfenbrenner (1979) zu verwenden, um eine erweiterte Konzeptualisierung der Schnittstelle von Beruf und Familie vorzunehmen und um signifikante Korrelate sowohl der positiven als auch der negativen Spillover-Effekte zwischen Beruf und Familie herauszufinden. Im Gegensatz zur Rollentheorie ist die Systemtheorie weniger individuumbezogen, weniger deterministisch und sieht die Lebensdomänen als weniger separiert an. Sie schlägt hingegen vor, dass die Schnittstelle von Beruf und Familie eine gemeinsame Funktion aus Prozess-, Personen-, Kontext- und zeitlichen Merkmalen darstellt. Jede dieser Merkmalsgruppen wirkt sich additiv oder sogar interaktiv auf das individuelle Erleben der Schnittstelle von Familie und Beruf aus. Ebenso wird analog zur Systemtheorie und der Literatur vorgeschlagen, dass diese erlebte Vereinbarkeit von Beruf und Familie die Angemessenheit der Passung zwischen dem Individuum und seiner Umwelt widerspiegelt (Barnett, 1996; Bronfenbrenner, 1986b). Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie kann hierbei als Mesosystem verstanden werden, da es vorwiegend um die Wechselwirkungen der beiden Mikrosysteme Beruf und Familie bei einem Individuum geht. Nimmt man die wechselseitigen Einflüsse der beiden Partner auf die beiden Lebensbereiche Beruf und Familie des jeweils anderen Partners mit hinein (Crossover-Effekte), muss man im Sinne der Theorie von Bronfenbrenner von Exosystemen sprechen, da die Einflüsse indirekt wirken.

Grzywacz und Marks (2000) führen einige empirische Belege für die einzelnen Komponenten (Kontext-, Personen- und Zeitfaktoren in den beiden Mikrosystemen Beruf und Familie) des Ökologischen Modells im Work-Family Forschungsbereich an: Die einzelnen Kontextfaktoren sowohl im Mikrosystem Familie als auch im Mikrosystem Beruf weisen verschiedene Richtungen des Zusammenhangs zum Work-Family Konflikt auf. Größerer beruflicher oder familiärer Druck (= negative Person-Umwelt-Interaktionen) hängt eng mit einer größeren Ausprägung des Work-Family Konfliktes zusammen (z. B. Frone et al., 1992; Frone et al., 1997; Greenhaus & Parasuraman, 1986; Higgins, Duxbury & Irving, 1992), während hingegen Unterstützung durch den/die Ehepartner/in beziehungsweise die Familie (= positive Person-Umwelt-Interaktionen) negative Spillover-Effekte zwischen Beruf und Familie unterminiert (z. B. Repetti, 1989; Weiss, 1990). Personenfaktoren wie Rollensalienz (Frone, Russell & Cooper, 1995) oder das Geschlecht weisen auch Zusammenhänge zum Work-Family Konflikt auf. Der Zeitfaktor, oftmals als Alter des ältesten Kindes operationalisiert, steht ebenso in einem spezifischen Zusammenhang zum Work-Family Konflikt (Voyten, 1988).

Insgesamt legen Grzywacz und Marks (2000) ihrem Forschungsvorhaben ein breiteres Konzept zugrunde: Sie unterscheiden zwischen vier Arten von Spillover-Effekten (positiv vs. negativ und Work-to-Family vs. Family-to-Work). Sie postulieren, dass ökologische Ressourcen der Arbeit (z. B. Entscheidungsfreiheit) und der Familie (z. B. Unterstützung durch Ehegatten/in) im Zusammenhang mit einem niedrigeren negativen Spillover und einem höheren positiven Spillover zwischen Beruf und Familie (jeweils in beide Richtungen) stehen. Ökologische Barrieren im Beruf (z. B. Arbeitsstress) und in der Familie (z. B. familiäre Belastungen) hängen dagegen mit einem höheren Ausmaß an negativem und einem niedrigeren Ausmaß an positivem Spillover zusammen. Die Hypothesen mitsamt der postulierten vier verschiedenen, jedoch nicht völlig voneinander unabhängigen Interaktionstypen zwischen Beruf und Familie fanden empirische Unterstützung. Geurts und Demerouti (2003) kritisieren jedoch, dass die Spillover-Effekte nicht aus der Perspektive der Ökologischen Systemtheorie definiert wurden, und dass nicht näher spezifiziert wurde, welche Merkmale (also z. B. Emotionen, Einstellungen, Fähigkeiten oder Verhaltensweisen) von einem zum anderen Bereich übertragen wurden.

6.4.4 Typologie der Work-Family Interaktionen von Demerouti und Geurts

Vorab sei angemerkt, dass Geurts und Demerouti (2003) die Schnittstelle von Beruf und Familie aus mehreren Gründen als „Interaktion“ und nicht als „Konflikt“ oder „Spillover“ definieren. Zum einen beinhaltet ihrer Meinung nach der Begriff Interaktion im Gegensatz zum Begriff Konflikt sowohl negative als auch positive Einflüsse und stellt deutlich die Dynamik des Prozesses heraus. Zum anderen bezieht sich der Begriff Interaktion nicht nur wie die Bezeichnung Spillover auf Attribute, wie z. B. Emotionen, die bis zu einem gewissen Maß angestiegen sind und dann auf den anderen Bereich über-

fließen, sondern auch auf Attribute wie Zeit und Energien, die aufgrund ihrer Knappheit bis zu einem gewissen Punkt abnehmen und dann den anderen Bereich beeinflussen.

Analog zu Grzywacz und Marks (2000) stellen Demerouti und Geurts (2004) also eine Typologie der Work-Family Interaktionen auf, die sich aus vier Typen zusammensetzt, nämlich positiver Einfluss von Beruf zu Familie, negativer Einfluss von Beruf zu Familie, positiver Einfluss von Familie zu Beruf und schließlich negativer Einfluss von Familie zu Beruf. Jedoch definieren sie Interaktionsprozesse deutlich präziser als ihre Kollegen. Bei diesem Prozess ist nämlich das Funktionieren und Verhalten in einem Lebensbereich positiv oder negativ beeinflusst durch quantitative und qualitative Anforderungen des anderen Bereichs. Das Funktionieren ist hierbei sowohl von der eigenen Fähigkeit als auch von der eigenen Motivation, Zeit und Anstrengung in den beruflichen und familiären Bereich zu investieren, abhängig. Weitere Grundlagen für konkrete Annahmen liefern das *Effort-Recovery Model* (Meijman & Mulder, 1998) und das *Job-Demands-Resources Model* (Demerouti et al., 2001).

Das Effort-Recovery Model (Meijman & Mulder, 1998) erklärt, wie Arbeitnehmer/innen mit den Anforderungen umgehen, die die berufliche Situation von ihnen fordert. Die zentrale Modellannahme ist dabei, dass Arbeitnehmer/innen immer aktiv nach einer Balance zwischen beruflichen Anforderungen und ihren eigenen Kapazitäten suchen. Wenn die eigenen Kapazitäten aufgrund von Erschöpfung zu gering sind, versuchen sie dies durch zusätzliche Anstrengungen zu kompensieren. So kann zwar die Leistung aufrechterhalten werden, die Ermüdung nimmt jedoch in Form eines Teufelskreises noch mehr zu. Besitzen die Arbeitnehmer/innen hingegen genügend Entscheidungsfreiheit, können sie z. B. auch langsamer arbeiten, um der Erschöpfung entgegenzuwirken, was sich aber negativ auf ihre Arbeitsleistung auswirken wird. Generell wird versucht, zumindest die wichtigsten Arbeitsaufgaben zu erfüllen, auch wenn dadurch andere Aufgaben vernachlässigt werden müssen oder mehr Anstrengung aufgewendet werden muss.

Das Job-Demands-Resources Model (Demerouti et al., 2001) unterteilt die Arbeitsbedingungen in zwei Kategorien, nämlich in berufliche Anforderungen und berufliche Ressourcen. Beide ziehen andere Konsequenzen nach sich. Berufliche Anforderungen (auch als Stressoren bezeichnet) können physikalischer, sozialer oder organisatorischer Natur sein (z. B. Lärm, zeitlicher Druck oder Arbeitsbelastung) und führen letztlich zur Erschöpfung. Verschiedene kompensatorische Strategien (z. B. Aktivierung des Sympathikus oder hohe subjektive Anstrengungen) werden zwar eingesetzt, um die Arbeitsleistung zu halten, führen jedoch auf lange Sicht zu Erschöpfung (Demerouti et al., 2001). Berufliche Ressourcen können ebenso physikalischer, psychologischer, sozialer oder organisatorischer Natur sein (z. B. Unterstützung, Belohnungen oder Arbeitsplatzsicherheit), führen aber trotz hoher Arbeitsbelastung dazu, die eigenen beruflichen Ziele zu erreichen, berufliche Stressoren zu reduzieren und persönliches Wachstum zu fördern. Das Job-Demands-Resources Model nimmt nun einen zweistufigen Prozess an, der zu verschiedenen Arten von Burnout führen kann. Im ersten Schritt führen die be-

beruflichen Anforderungen zur Erschöpfung und im zweiten das Fehlen von beruflichen Ressourcen zur inneren Kündigung.

Geurts und Demerouti (2003) machen nun, basierend auf den eben beschriebenen Modellen, folgende konkrete Annahmen: Wenn berufliche Anforderungen zu viel Zeit und Energie kosten (z. B. Arbeitsüberlastung, kurze Abgabefristen) und berufliche Ressourcen (z. B. soziale Unterstützung, Autonomie) nicht ausreichen, um berufliche Aufgaben zu erfüllen, werden die zeitlichen und kräftemäßigen Ressourcen aufgebraucht. Als weitere Konsequenz wird das Funktionieren im familiären Bereich erschwert. Andererseits können genügend berufliche Ressourcen dafür sorgen, dass die hohen beruflichen Anforderungen gut erfüllt werden und die Individuen sogar im Beruf wachsen und dazulernen, was zur Folge hat, dass Energien mobilisiert und nicht verbraucht werden. Dies unterstützt wiederum das Funktionieren im familiären Bereich. Die gerade beschriebenen Prozesse können auch in umgekehrter Weise vom Familienbereich ausgehen. Die Annahmen erfuhren bereits empirische Unterstützung (Bakker & Geurts, 2004; Demerouti et al., 2004).

Die weiter oben postulierte Typologie wurde mittels Clusteranalysen empirisch überprüft. Es zeigte sich allerdings, dass eine Clusterlösung mit fünf distinkten Clustern am besten passte, die mit Hilfe der früheren Verbindungsmechanismen zwischen Beruf und Familie interpretiert werden konnte: 1) Keine Interaktionen zwischen Beruf und Familie (= Segmentationsmodell), 2) Negative Interaktionen zwischen Beruf und Familie (= ursprüngliches Spillover-Modell), 3) Positiver Einfluss vom Beruf auf die Familie (= aktiver Spillover nach dem Modell von Kabanoff und O'Brien, 1980), 4) Positiver Einfluss von der Familie auf den Beruf (= aktiver Spillover nach dem Modell von Kabanoff und O'Brien, 1980) und 5) Negative und positive Interaktionen zwischen Beruf und Familie (= Kompensationsmodell; reaktive und ergänzende Kompensation nach dem Modell von Kabanoff und O'Brien, 1980). Trotzdem bleiben Geurts und Demerouti (2003) bei den vier Interaktionstypen zwischen Beruf und Familie, da diese ja in ähnlicher Weise von Grzywacz und Marks (2000) angenommen wurden und auch empirische Untermauerung fanden.

6.4.5 Modell der Rollengrenzen und Rollenübergänge

Dem Modell der Rollengrenzen und Rollenübergänge (*work/family border theory*) nehmen sich zwei einflussreiche Reviews an. Zum einen wird im Review von Demerouti und Geurts (2003) die Theorie, wie sie von Clark (2000) vorgeschlagen wird, vorgestellt (Kapitel 6.4.5.1) und zum anderen führt Frone (2003) die von Ashforth et al. (2000) formulierten Annahmen zu diesem Modelltyp an (Kapitel 6.4.5.2).

6.4.5.1 Work/Family Border Theory von Clark

Die Feldtheorie von Kurt Lewin bildet die Grundlage der Theorie von Clark (2000). Wohl das wichtigste Lewinsche Konstrukt ist der Lebensraum beziehungsweise das psychologische Feld. Alles, was das menschliche Verhalten beeinflusst, ist in diesem

Feld enthalten, in welchem das Individuum seine Erfahrungen organisiert und interpretiert. Der Lebensraum ist von Person zu Person unterschiedlich gestaltet, und es gibt verschiedene Regionen (z. B. Arbeit, Familie oder Religion), die durch Grenzen unterschiedlicher Durchlässigkeit unterteilt sind. Für eine ausführlichere Darstellung der Lewinschen Feldtheorie sei auf Lewin (1963) verwiesen. Clark (2000) übernimmt von Lewin die separaten psychologischen Domänen Beruf und Familie und die Idee, dass das Ausmaß der Interaktion zwischen den beiden Domänen von der Stärke der Grenze zwischen den beiden Bereichen abhängt. Eine weitere Quelle für ihre Theorieentwicklung stammt aus Interviews mit 15 Personen, die einer Vollzeitbeschäftigung nachgingen und gleichzeitig bedeutende familiäre Verpflichtungen zu erfüllen hatten. Die Kernidee ihrer Theorie fasst folgendes Zitat am besten zusammen: "People are border-crossers who make daily transitions between two worlds – the world of work and the world of family" (Clark, 2000, S. 748). Die zentralen Konzepte ihrer Theorie der Rollengrenze sind a) die beiden Domänen Beruf und Familie, b) die Grenzen zwischen diesen Domänen, c) die Grenzgänger/innen (*border-crossers*) und d) die Grenzhüter/innen (*border-keepers*) und andere wichtige Mitglieder der jeweiligen Domäne. Abbildung 6.10 zeigt eine graphische Darstellung dieser Theorie mitsamt einer Auflistung der zentralen Konstrukte.

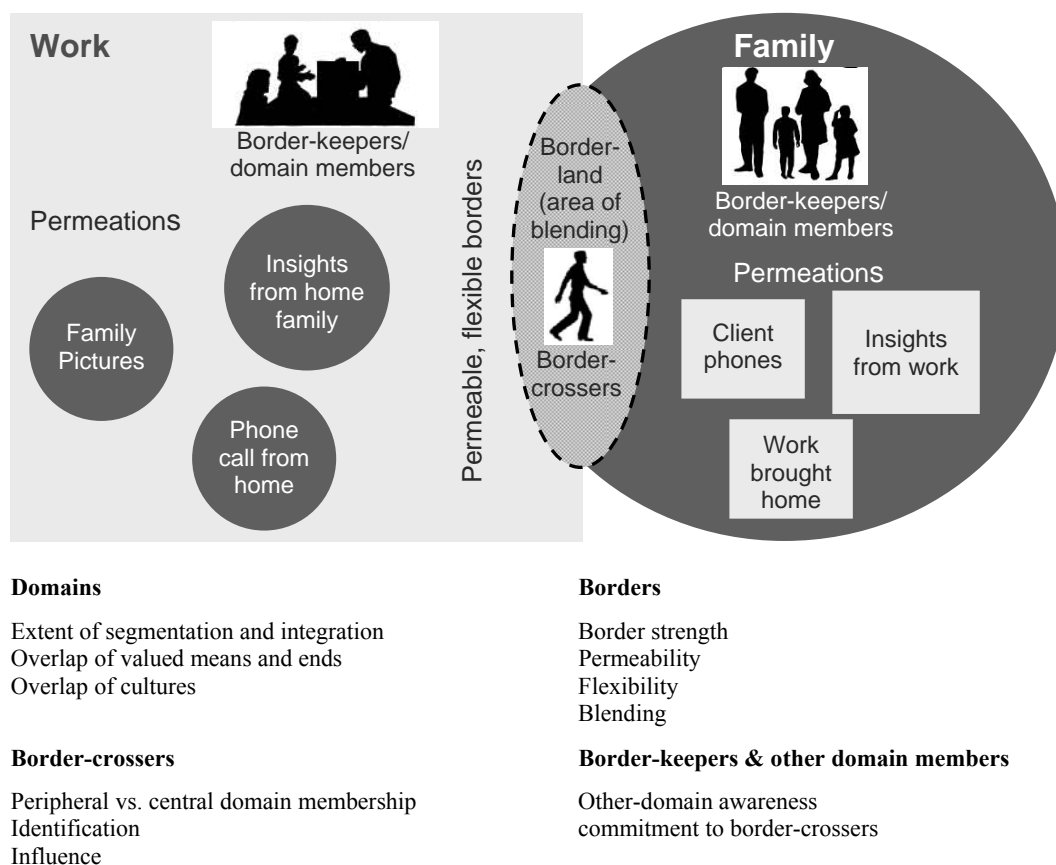


Abbildung 6.10: Work/family border theory nach Clark (2000, S. 754)

Beruf und Familie stellen die beiden Domänen dar, die durch verschiedene Kulturen (z. B. verschiedene Sprachen, Regeln, Gewohnheiten oder Verhaltensweisen) gekennzeichnet sind. Insgesamt können zwei Klassen von Unterschieden, nämlich wertgeschätzte Ziele (*valued ends*) und wertgeschätzte Mittel (*valued means*), ausgemacht werden. Berufliche Ziele reichen hierbei von „Einkommen generieren“ bis „Ausführen einer sinnvollen Aufgabe“. Familiäre Ziele hingegen sind vorwiegend das Pflegen enger Beziehungen und das Erreichen persönlicher Zufriedenheit. Die Mittel, um diese Ziele zu erlangen, bilden eine Organisationskultur, die durch gewisse Verhaltensweisen und Denkart geprägt ist. Clark und Farmer (1998) fanden heraus, dass „responsible“ und „capable“ im beruflichen Bereich und „loving“ und „giving“ im familiären Bereich als wichtigste Mittel, um die gewünschten Ziele zu erreichen, genannt wurden. Obwohl nun die Kulturen, Mittel und Ziele in den beiden Lebensdomänen sehr unterschiedlich sind, versuchen die Individuen, die beiden Welten zu integrieren. Nippert-Eng (1996) beschreibt die Art, wie Individuen mit diesen Unterschieden umgehen, auf einem Kontinuum mit den beiden Endpunkten Integration und Segmentation. Clark (2000) betont, dass, obwohl Integration die bessere Art der Balance von Beruf und Familie zu sein scheint, auch Personen, welche diese beiden Bereiche segmentieren – oder gerade deswegen – glücklich und produktiv sind. In jedem Bereich können zwar verschiedene, aber essentielle Ziele erreicht werden. Es gibt in Wirklichkeit nicht den einen wünschenswerten Zustand der Integration oder Segmentation. Das Bedürfnis, etwas zu erreichen, kann z. B. in der Arbeit und das Bedürfnis nach Liebe in der Familie befriedigt werden.

Die Grenzen der Bereiche definieren dabei, wo bereichsspezifisches Verhalten anfängt und aufhört und das in physikalischer (z. B. die Wände des Arbeitsplatzes), zeitlicher (z. B. Arbeitsstunden) und psychologischer Form (z. B. selbst aufgestellte Regeln, die anzeigen, wann welches Verhalten, welche Gefühle oder welche Gedanken in welchem Bereich angemessen sind). Grenzen sind zudem im Hinblick auf ihre Durchlässigkeit (*permeability*), Flexibilität (*flexibility*) und Vermischung (*blending*) verschieden.

Die Durchlässigkeit gibt an, bis zu welchem Grad Elemente von anderen Bereichen eindringen können. Eine physikalisch und zeitlich durchlässige Grenze ist beispielsweise vorhanden, wenn der Vater im selben Raum und zur selben Zeit arbeitet, in der die Familie sich ebenfalls in diesem Raum aufhält und den Vater während der Arbeit mehrmals anspricht. Ein oft dokumentiertes Beispiel für psychologische Durchlässigkeit ist der negative Spillover-Effekt (Evans & Bartolome, 1980).

Unter Flexibilität einer Grenze wird verstanden, inwieweit sich die Grenze in Abhängigkeit von den Anforderungen der anderen Bereiche verengen oder ausweiten lässt. Wenn die Individuen arbeiten können, wann und wo sie wollen, ist die Grenze zeitlich und physikalisch sehr flexibel. Psychologisch flexibel ist die Grenze, wenn zu Hause an die Arbeit und in der Arbeit an zu Hause gedacht werden kann (*insights from work/family*).

Bei folgender Situation spricht man nun von Vermischung: Man hat das Kind auf dem Arm, füttert es und telefoniert dabei gleichzeitig mit Geschäftskunden/innen. Die Grenzen sind also so durchlässig und flexibel, dass dort, wo die Grenzen ungefähr verlaufen, eine Art Grenzland (*borderland*) entsteht, welches keiner Domäne mehr exklusiv zugeschrieben werden kann. Wenn die Bereiche sehr unterschiedlich sind, bergen diese Grenzländer eine gewisse Gefahr (bis hin zu einer Art Schizophrenie bzgl. der eigenen Identität). Bei sehr ähnlichen Bereichen kann eine Vermischung dagegen zur Integration und dem Gefühl von Ganzheit führen.

Durchlässigkeit, Flexibilität und Vermischung bestimmen gemeinsam die Grenzstärke (*border strength*). Wie nun die ideale Grenzstärke aussehen sollte, hängt von den Unterschieden in den Bereichen ab: Bei ähnlichen Bereichen führen schwache Grenzen zur Förderung der Work-Family Balance, bei sehr verschiedenen Bereichen sind es starke Grenzen. Die Grenzstärke hängt außerdem von der Richtung ab: Wenn die beruflichen Verpflichtungen es erfordern, muss zeitlich flexibel gearbeitet werden. Wenn aber familiäre Aufgaben eine gewisse zeitliche Flexibilität fordern, wird dies von dem/der Arbeitgeber/in nicht gestattet. Wenn die Grenzstärke also je nach Richtung unterschiedlich dick ist, erleben die Individuen eine größere Work-Family Balance, wenn sie sich vorwiegend mit der stark umgrenzten Domäne identifizieren, und eine geringere Balance, wenn sie sich vor allem mit der schlecht abgegrenzten Domäne identifizieren.

Personen, die nun regelmäßig die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben überschreiten, werden als Grenzgänger/innen bezeichnet. Eine zentrale Annahme hierbei ist, dass diese Personen größtenteils proaktiv sind, was bedeutet, dass sie sich die Beschaffenheit jeder Domäne, ihre Grenzen und die Brücken zwischen den Domänen selbst formen können. Die Grenzgänger/innen teilen sich nun grob in zwei Gruppen auf: Hauptteilnehmer/innen (*central participants*) vs. periphere Teilnehmer/innen (*peripheral participants*) der Domänen (Lave & Wegner, 1991). Die Unterschiede liegen vornehmlich beim Einfluss und der Identifikation. Hauptteilnehmer/innen haben wegen ihrer Kompetenz, ihrer Verbindungen zu anderen Hauptteilnehmern/innen und ihrer Internalisierung der bereichsspezifischen Kultur und Werte Einfluss. Dies gibt ihnen die Möglichkeit, den Bereich und seine Grenzen zu verändern. Bei peripheren Teilnehmern/innen ist dies nicht der Fall. Zudem identifizieren sich die Hauptteilnehmer/innen mit den bereichsspezifischen Verpflichtungen und internalisieren die Werte der Domäne, was zu einer höheren Motivation führt, die Ausweitung der Domänen und Grenzen zu handhaben. Greenhaus & Beutell (1985) fanden zwar heraus, dass, wenn sich die Individuen mit mehr als einer Rolle stark identifizieren, vermehrt Rollenkonflikte und eine niedrigere Balance auftreten, jedoch beruht dieser Effekt auf einer Konfundierung zweier Konzepte. Identifikation wurde als Involvierung operationalisiert und gemessen. Auch wenn man viel Zeit und Energie auf einen Bereich aufwendet, muss das nicht unmittelbar zu einer Identifikation mit diesem Bereich führen (Carlson & Kacmar, 1996; Thompson & Bunderson, 1997). Bessere Indikatoren für Identifikation sind die Punkte, ob Individuen Sinn und Bedeutung in ihren Aufgaben und Verpflichtungen sehen und ob diese in ihr Selbstkonzept eingebunden sind. Zusammengefasst lässt sich sagen, dass

Grenzgänger/innen, die in einer Domäne Hauptteilnehmer/innen sind, also Einfluss und Identifikation aufweisen, mehr Kontrolle über die Grenzen dieser Domäne haben als periphere Teilnehmer/innen. Sind diese Grenzgänger/innen auch in der zweiten Domäne Hauptteilnehmer/innen, haben sie eine bessere Work-Family Balance als periphere Teilnehmer/innen in beiden Domänen (Clark, 2000).

Außer den Grenzgängern/innen postuliert die Theorie von Clark (2000) noch Grenzhüter/innen, welche besonderen Einfluss auf die Definition und Ausgestaltung der Domäne und deren Grenzen haben. Im Bereich Beruf sind dies oft Vorgesetzte und im Bereich Familie die Ehegatten/innen. Sie spielen eine erhebliche Rolle bei dem Versuch der Grenzgänger/innen, mit den beiden Lebensdomänen und ihren Grenzen zurechtzukommen. Oft kommt es zu Unstimmigkeiten zwischen Grenzgängern/innen und Grenzhütern/innen über die Durchlässigkeit und Flexibilität der Grenzen und darüber, was jede Domäne ausmacht. Grenzhüter/innen haben aufgrund ihrer eigenen begrenzten Erfahrungen spezifische Vorstellungen und verteidigen diese so stark, dass die Grenzgänger/innen nicht mehr in der Lage sind, mit diesen konfligierenden Anforderungen fertig zu werden. Regelmäßige Kommunikation stellt eine Möglichkeit dar, dem entgegenzuwirken (Merton, 1957). Vorläuferbedingungen und Resultate einer guten Kommunikation zwischen den Mitgliedergruppen der Domäne sind nach Clark (2000) zum einen Erkenntnisse über die andere Domäne (*other-domain awareness*) und zum anderen Kommitment (*commitment to border-crossers*) gegenüber den Grenzgängern/innen. Ein typisches Beispiel für geringe Kenntnisse der anderen Domäne ist bei Familienmitgliedern eines FBI-Agenten gegeben. Bei Familienunternehmen ist genau das Gegenteil der Fall: Berufliche und familiäre Interaktionen, Entscheidungen und Zeiten sind ein und dasselbe (Marshack, 1994). Wenn die Familienmitglieder also zu Co-Grenzgängern/innen werden, wachsen die Kenntnisse über die andere Domäne enorm an (Beach, 1989; Kanter, 1977). Kommitment den Grenzgängern/innen gegenüber ist dann gegeben, wenn die Mitglieder der Domäne die Grenzgänger/innen bei ihren Verpflichtungen in der anderen Domäne unterstützen. Eine Vielzahl von Studien hat sich der sozialen Unterstützung als wesentlicher Aspekt für das Wohlergehen der Grenzgänger/innen gewidmet (z. B. Galinsky & Stein, 1990; Repetti, 1987; Greenhaus, Bedian & Mossholder, 1987; Kossek, Dass, & Demarr, 1994). Grenzgänger/innen, deren Grenzhüter/innen viele Kenntnisse über die andere Domäne und ein hohes Kommitment haben, erleben also eine bessere Work-Family Balance als jene, bei denen die Grenzhüter/innen geringe Kenntnisse und wenig Kommitment aufweisen. Neben diesen persönlichen Attributen spielen auch die Charakteristika der Domänen selbst eine wesentliche Rolle bei der Förderung oder Behinderung von Kommunikation. Sind die Domänen sehr unterschiedlich, erschwert dies die bereichsübergreifende Kommunikation, sind sie sich ähnlich, erleichtert es sie. Regelmäßige unterstützende Gespräche zwischen Grenzgängern/innen und -hütern/innen über die Aktivitäten der anderen Domäne moderieren die schädlichen Wirkungen der Situationen, die andererseits eine Imbalance auslösen würden.

Insgesamt kritisieren Geurts und Demerouti (2003) bei der Theorie der Rollengrenzen von Clark (2000) die zu allgemeingültigen Konzepte, die sich schwer operationalisieren und empirisch prüfen lassen, wie beispielsweise die Konstrukte Mittel und Ziele (*means and ends*). Zudem merken sie an, dass es unklar bleibt, wie die Überlastung in einer oder beiden Domänen in die Theorie eingebaut werden soll. Bis zu diesem Zeitpunkt fehlen auch noch empirische Studien, die diese theoretischen Annahmen überprüfen.

6.4.5.2 Theory of Boundaries and Micro Role Transitions von Ashforth, Kreiner und Fugate

Auch Ashforth et al. (2000) legen ihren Theorieschwerpunkt auf die Rollengrenzen und Rollenüberschreitungen und weniger auf die Rollenkonflikte. Die zentrale Frage hierbei ist, wie der Einzelne die täglichen Rollenübergänge meistert. Rollenübergänge werden von Ashforth et al. (2000) ähnlich wie bei Clark (2000) im Sinne von Schein (1971) als grenzüberschreitende Aktivitäten beschrieben, bei denen man eine Rolle abstreift (*role exit*) und eine andere annimmt (*role entry*), indem man die Rollengrenze überwindet. Der Fokus liegt dabei auf den Mikro-Übergängen (*micro transitions*), die sich auf häufige und überlicherweise wiederkehrende Übergänge wie a) die zwischen Beruf und Familie, b) die innerhalb des Berufs und c) die zwischen Beruf und „dritten Orten“ beziehen. Makro-Übergänge (*macro transitions*) hingegen sind ungewöhnlich und selten und gehen meist mit großen Veränderungen einher, wie beispielsweise die Pensionierung (z. B. Ashford & Taylor, 1990).

Grundlage der Theorie von Ashforth et al. (2000) bildet die in vielen wissenschaftlichen Disziplinen bekannte und angewendete *boundary theory* (z. B. Michaelsen & Johnson, 1997; Nippert-Eng, 1996), die in ihren Grundzügen besagt, dass Menschen physikalische, zeitliche, emotionale, kognitive und/oder relationale Grenzen ziehen und aufrechterhalten, um ihre Umwelt zu vereinfachen und zu ordnen. Dies entspricht in gewisser Weise der Feldtheorie von Kurt Lewin, die ja Clark (2000) als Basis ihrer Theorie nennt. Die daraus resultierenden diskreten Domänen erschweren jedoch den Übertritt von einer Rolle zu einer anderen.

Ashforth et al. (2000) sehen die Flexibilität und Durchlässigkeit der Rollengrenzen als zwei zentrale Konzepte beim Prozess der Mikro-Rollenübergänge an. Eine Rolle mit flexiblen Grenzen „can be enacted in various settings and at various times“ (Ashforth et al., 2000, S. 474) und eine Rolle mit durchlässigen Grenzen “allows one to be physically located in the role’s domain but psychologically and/or behaviorally involved in another role” (Ashforth et al., 2000, S. 474). Flexibilität und Durchlässigkeit können nun einerseits Interrollenkonflikte lindern, indem sie es dem Einzelnen ermöglichen, einen Rollenübergang vorzunehmen, wenn es nötig ist. Andererseits können sie auch zu Verwirrungen bei den Rolleninhabern/innen und den anderen Mitgliedern dieser Rollensets führen. Wenn z. B. der Sohn im Familienbetrieb mitarbeitet, kann er verunsichert sein, ob er nun die Rolle des unterstützenden Sohnes oder des kritischen Kollegen annehmen soll. Ein weiteres wichtiges Konstrukt neben dem der Rollengrenzen ist die Rollenidentität, die durch spezifische Ziele, Werte, Überzeugungen, Normen, Interakti-

onsstile und zeitliche Horizonte charakterisiert ist. Rollenidentitäten sind sozial konstruierte Definitionen über das eigene Selbst in dieser Rolle und bestehen aus Haupt- und Nebenmerkmalen. Greenhaus und Beutell (1985) sehen z. B. als Hauptmerkmale der Rollenidentität eines stereotypen Managers Eigenständigkeit, emotionale Stabilität, Aggressivität und Sachlichkeit und als Nebenmerkmale Intelligenz und Charisma. Was aber nun die Rollenidentität relevant für die Rollenübergänge macht, ist das Konstrukt *contrast*. Der Kontrast zwischen den einzelnen auszufüllenden Rollen ist umso größer, umso mehr sich die Haupt- und Nebenmerkmale zweier Rollenidentitäten unterscheiden und umso unterschiedlicher die Hauptmerkmale gewichtet werden. Im eben erwähnten Beispiel bedeutet das, dass die Familie des stereotypen Managers ihn in seiner Rolle als Vater beziehungsweise Ehemann als warm, emotional und fürsorglich erwartet. Je größer also dieser Kontrast zwischen den Rollenidentitäten ist, desto größer und schwerer gestaltet sich der Rollenübergang, da sozusagen eine Menge an Haupt- und Nebenmerkmalen verändert werden muss. Eine besondere Schwierigkeit stellt dabei dieses „kognitive Switchen“ dar (Louis & Sutton, 1991).

Basierend auf den Konzepten Rollengrenzen und Rollenübergänge postulieren Ashforth et al. (2000), dass jedes Rollenpaar auf einem Kontinuum mit den beiden Polen hohe Segmentierung und hohe Integration eingestuft werden kann. Diese Annahme fand bereits bei Clarks Theorie (2000) Anwendung, jedoch mit einer weniger starken Gewichtung als bei Ashforth et al. (2000). In Abbildung 6.11 werden die Zusammenhänge der eben vorgestellten Konstrukte bildlich veranschaulicht.

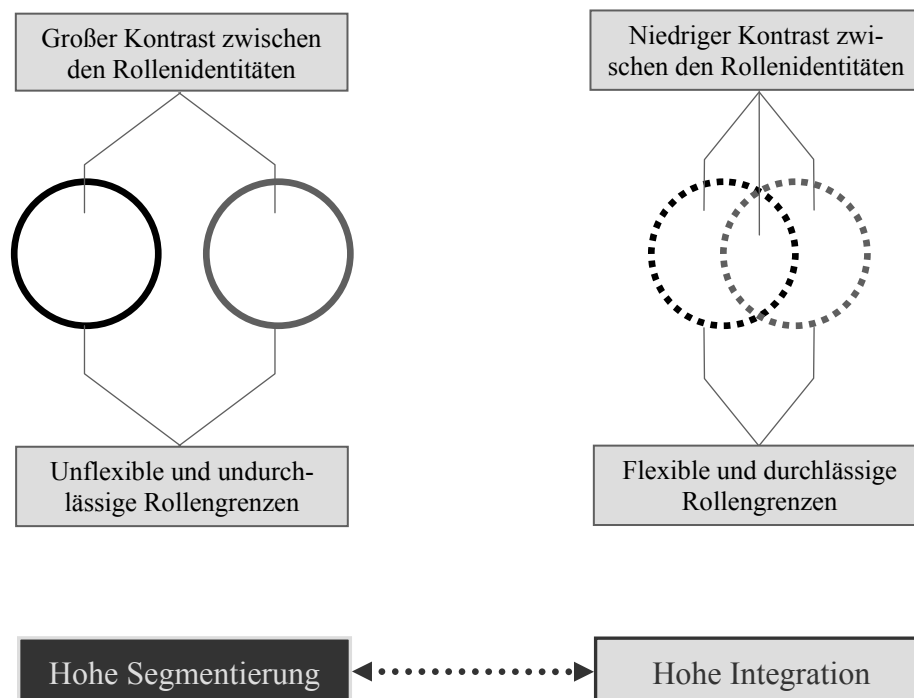


Abbildung 6.11: Das Kontinuum der Rollensegmentierung und -integration nach Ashforth et al. (2000, S. 476)

Rollen, die sehr unterschiedlich sind (starker Kontrast), an bestimmte Settings und Zeiten gebunden sind (unflexibel) und wenige rollenübergreifende Unterbrechungen zulassen (undurchlässig), sind stark segmentiert. Der Rollenkontrast ist folglich mit Durchlässigkeit und Flexibilität der Rollengrenzen negativ korreliert. Bei stark segmentierten Rollen existieren in der Regel wenig Gemeinsamkeiten zwischen den Kontexten, Zielen, Werten, Überzeugungen, Normen, Interaktionsstilen und zeitlichen Horizonten, die ja die jeweiligen Rollenidentitäten konstituieren. Zudem sind die Überschneidungen in räumlicher Hinsicht und bzgl. der Mitglieder der Rollensettings sehr gering. Im Gegensatz dazu sind Rollen, die wenig unterschiedlich sind (geringer Kontrast), an keine bestimmten Settings und Zeiten gebunden sind (flexibel) und viele rollenübergreifende Unterbrechungen zulassen (durchlässig), stark integriert. Die Rollenidentitäten sind folglich sehr ähnlich, ebenso wie die Kontexte, in die sie eingebunden sind, und Überschneidungen in räumlicher Hinsicht und bzgl. der Mitglieder der Rollensettings sind gegeben. Sowohl komplette Segmentierung als auch komplette Integration sind selten. Häufiger treten Tendenzen in die eine oder andere Richtung auf.

Beide Phänomene weisen jedoch bestimmte Vor- und Nachteile bzgl. der Work-Family Balance auf. Ein Vorteil der Segmentierung liegt darin, dass Verwischungen (*blurring*) zwischen den Rollen in dreierlei Hinsicht verhindert wird: Erstens existieren klare symbolische Marker (z. B. der Eintritt in das Firmengebäude), die sowohl dem/der Rollenträger/in als auch den anderen Mitgliedern der Rollensettings die passende Rollenidentität signalisieren. Zweitens werden Unterbrechungen durch die andere Rolle aufgrund der relativ undurchlässigen Grenzen vermieden. Und drittens ist es wegen des starken Kontrastes bei segmentierten Rollen leichter, die Rollenidentitäten psychologisch aufzuteilen (vgl. Ashforth & Mael, 1989). Die rollenspezifische Aggressivität eines Polizeibeamten wirkt sich dadurch wenig auf die rollenangemessene Sensitivität derselben Person als Vater aus und mindert zumindest auf lange Sicht Interrollenkonflikte. Die Kosten der Segmentierung liegen im Gegenzug darin, dass der starke Rollenkontrast die Rollenübergänge erschwert. Außerdem sind Epiphänomene wie Spillover-Effekte noch unpassender für die andere Rolle. Insgesamt erleichtert die Segmentierung zwar die Grenzziehung und –aufrechterhaltung, erschwert aber gleichzeitig die Überschreitung der Rollengrenzen.

Die Nachteile der Segmentierung stellen zugleich die Vorteile der Integration und die Vorteile der Segmentierung die Nachteile der Integration dar. Der größte Vorteil der Integration liegt in der vereinfachten Rollenüberschreitung, da der Rollenkontrast gering und Flexibilität und Durchlässigkeit der Rollengrenzen hoch sind. Bereits ein kleines Ritual, wie z. B. der morgendliche Kaffee, ermöglicht bei Personen, die zu Hause arbeiten, den Austritt aus der einen und den Eintritt in die andere Rolle (Ahrentzen, 1990). Stark integrierte Rollen bestehen, wie in Abbildung 6.11 ersichtlich ist, aus einem exklusiven Feld für die eine Rolle, einem für die andere Rolle und einem Überlappungsgebiet beider Rollen. Demnach sind drei verschiedene Rollenübergänge möglich (von Rollengebiet zu Rollengebiet, von Rollengebiet zu Überlappungsgebiet und innerhalb des Überlappungsgebietes), die Rollenübergänge eher erschweren beziehungsweise

erleichtern. Je größer das Überlappungsfeld wird, desto mehr verwaschen die Rollen, und desto häufiger kommt es zu leichten Rollenübergängen. Der Hauptnachteil bei der Integration liegt in dieser Rollenvermischung. Welche Schwierigkeiten dabei auftreten können, erfährt man beispielsweise, wenn man geschäftliche Beziehungen mit einem/einer Freund/in pflegt. Insgesamt stellen bei einer starken Segmentierung die Rollenübergänge und bei einer starken Integration die Ziehung der Rollengrenzen und deren Aufrechterhaltung die Hauptherausforderung dar.

Neben der Segmentierung und Integration, die wie eben gesehen, mit bestimmten Kosten und Nutzen bei der Ziehung der Rollengrenzen, deren Aufrechterhaltung und Überquerung verbunden sind, beeinflussen nach Ashforth et al. (2000) vermutlich drei weitere Faktoren die Dynamik der Rollenübergänge. Diese sind a) die Rollenidentifikation, b) die Stärke der Situation und c) die Kultur.

Rollenidentifikation liegt dann vor, wenn der/die Rolleninhaber/in sich selbst zumindest teilweise als diese Rolle und ihre Identität definiert (z. B. „Ich bin ein Elternteil, ein Mechaniker etc.“; Ashforth & Mael, 1989). Der/die Rolleninhaber/in ist und wird förmlich die Rolle beziehungsweise ihre Identität (Ashforth, 1998). Ashforth et al. (2000) postulieren nun, dass je größer diese Rollenidentifikation ist, desto wahrscheinlicher werden andere Rollen in diese Rolle integriert, desto leichter nimmt man diese Rolle an und desto schwerer kann man diese Rolle wieder verlassen. Unter Situationsstärke wird die Einbettung der Rollengrenzen, Rollenidentitäten und Rollenübergänge in soziale Kontexte, die ihre eigene Geschichte, Kultur, Struktur etc. besitzen, verstanden. Eine starke Situation ist nach Mischel (1977) durch einen hohen Konsens darüber gekennzeichnet, wie man sich „richtig“ beziehungsweise „falsch“ in diesem Kontext verhält. Man kann in diesem Zusammenhang auch von Sozialisierung und Internalisierung der Normen und den daraus resultierenden Erwartungen an den Einzelnen sprechen. Je stärker sich die Situation beziehungsweise der Kontext gestaltet, desto geringer ist der Einfluss individueller Differenzen auf die Ziehung, Aufrechterhaltung und Überschreitung der Rollengrenzen. Der letzte Faktor wird mit Kultur umschrieben und meint den kulturellen Hintergrund der Personen, der Selbstkonzept und Arbeitsverhalten (Erez & Earley, 1993) und die Rollendynamik (Ross & Mirowsky, 1990) beeinflusst. Hofstede (1984, 1991) gilt als bedeutendster Forscher bezüglich des Einflusses von Kultur auf Organisationen und fand bei seinen Forschungsstudien mindestens vier unabhängige Kulturdimensionen, hinsichtlich derer sich Länder unterscheiden können: 1) Kollektivismus vs. Individualismus, 2) Maskulinität vs. Androgynität (beziehungsweise Feminismus), 3) Akzeptanz vs. Vermeidung von Unsicherheit und 4) geringe vs. große Machtdistanz. Ashforth et al. (2000) sind der Annahme, dass Individuen aus kollektivistischen Kulturen wie z. B. Korea (Bedürfnisse der Gruppe werden über die eigenen gestellt und die Definition des Selbst vollzieht sich über die Gruppenmitgliedschaft), femininen Kulturen wie z. B. Dänemark (es herrschen weniger die stereotypen Geschlechtsrollen vor), Kulturen mit einer ausgeprägten Akzeptanz von Unsicherheit wie z. B. die USA (vorgegebene Regeln, Rituale und Formalitäten sind weniger wichtig und instabile, widersprüchliche Situationen werden akzeptiert) und/oder Kulturen mit gerin-

ger Machtdistanz wie z. B. Finnland (Status und hierarchische Differenzen werden weniger betont und akzeptiert) dazu tendieren, ihre Rollen zu integrieren. Individuen aus individualistischen, maskulinen, durch Vermeidung von Unsicherheit und durch große Machtdistanz geprägte Kulturen scheinen hingegen laut Ashforth et al. (2000) die Rollen eher zu segmentieren. Bislang fehlen jedoch noch empirische Überprüfungen dieser Annahmen.

Frone (2003) sieht zusammenfassend in diesem Modell der Rollengrenzen und -übergänge von Ashforth et al. (2000) ein großes Potential, Bedingungen zu definieren, die die Work-Family Balance minimieren beziehungsweise maximieren. Er kritisiert allerdings, dass bislang wenig systematische empirische Forschungsarbeit zu diesen theoretischen Annahmen geleistet wurde.

6.5 Rationales Modell und Geschlechtsrollenmodell

Das rationale Modell ist ein Ansatz, der die Ausprägungshöhe des Work-Family Konfliktes zu erklären versucht. Im Kern besagt dieses Modell, dass die wahrgenommene Konflikthöhe proportional zu der Anzahl der Stunden, die man für die beiden Bereiche Beruf und Familie aufwendet, steigt (Gutek et al., 1991; Keith & Schafer, 1984; Staines, Pleck, Shepard & O'Conner, 1978). Empirisch zeigte sich, dass hohes zeitliches Commitment im Beruf tatsächlich in einem positiven Zusammenhang mit dem Work-Family Konflikt steht (Greenhaus et al., 1987). Aus dieser Grundannahme können verschiedene Unterhypothesen abgeleitet werden. Da die meisten Vollzeitbeschäftigten mindestens 35 Stunden pro Woche einer kommerziellen Arbeit nachgehen und gleichzeitig vergleichsweise viel weniger Zeit in die Familienarbeit wie Hausarbeit investieren, sollte sowohl bei Frauen als auch bei Männern der Work-to-Family Konflikt deutlich höher als der Family-to-Work Konflikt ausfallen. Diese Unterhypothese (1) fand in den Studien von Gutek et al. (1991) empirische Bestätigung. Außerdem zeigte sich immer wieder, dass Frauen deutlich mehr Zeit mit Familienarbeit verbringen als Männer (z. B. Berk & Berk, 1979; Denmark, Shaw & Cialli, 1985). Deshalb sollte bei Frauen der Family-to-Work Konflikt höher ausgeprägt sein als bei Männern. Umgekehrt arbeitet der berufstätige Mann im Durchschnitt mehr als die berufstätige Frau (Pleck, 1985), weshalb bei Männern der Work-to-Family Konflikt höher als bei Frauen sein sollte. Diese Unterhypothese (1a) konnte entgegen den Erwartungen nicht bestätigt werden. Zusätzlich postulierten Gutek et al. (1991) zwei weitere Unterhypothesen (2 und 3): Je mehr Zeit man für berufliche Arbeit aufwendet, desto höher wird der Work-to-Family Konflikt wahrgenommen (2), und je mehr Zeit in die Familienarbeit investiert wird, desto höher der Family-to-Work Konflikt (3). Beide Annahmen gelten in gleicher Weise für Frauen und für Männer und wurden empirisch gestützt (Gutek et al., 1991). Insgesamt konnte das rationale Modell in den Studien von Gutek et al. (1991) bestätigt werden, wobei der positive Zusammenhang Arbeitsstunden und Work-to-Family Konflikt beziehungsweise Familienarbeitsstunden und Family-to-Work Konflikt für Frauen stärker war als für Männer.

Demgegenüber stellten Gutek et al. (1991) die Geschlechtsrollentheorie als mögliches Rahmenmodell für das Verständnis von Work-Family Konflikten dar. Die traditionelle Aussage der Geschlechtsrollentheorie besagt, dass Frauen und Männer Beruf und Familie unterschiedlich gewichten. Zusammenfassend skizziert: Beruf ist Männersache und Familie Frauensache (Gutek, Nakamura & Nieva, 1981). Obwohl sich in den letzten 30 Jahren viel im Geschlechtsrollenverständnis geändert hat, existiert diese traditionelle Sichtweise nach wie vor. In Bezug auf die Rollenkonflikte bedeutet dies, dass das Geschlecht sich direkt auf die wahrgenommenen Work-Family Konflikte auswirkt oder die Beziehung zwischen Stunden und wahrgenommenen Konflikten moderiert. Etwas konkreter formuliert, sollten zusätzliche Stunden in dem nicht geschlechtsstereotypischen Bereich (z. B. zusätzliche Arbeitsstunden für Frauen) mehr zur Last fallen als eine Erhöhung der Stundenanzahl im geschlechtsstereotypischen Bereich.

Auch diese Sichtweise wurde durch einige empirische Befunde untermauert. Es zeigte sich immer wieder, dass Frauen insgesamt in den beiden Bereichen Beruf und Familie mehr arbeiten als Männer – sozusagen zwei Vollzeitbeschäftigungen ausüben, aber nicht über mehr Work-Family Konflikte berichten (Denmark et al., 1985; Berk & Berk, 1979; Pleck, 1985). Gutek et al. (1991) formulierten hierzu Unterhypothesen, die teilweise im Widerspruch mit den oben genannten stehen, weshalb sie mit der entsprechenden Nummer und einem Stern versehen werden. Die erste Unterhypothese postuliert, dass, wenn Frauen und Männer gleich lange für den Beruf arbeiten, Frauen einen größeren Work-to-Family Konflikt als Männer erleben, und wenn beide Geschlechter gleich viel Zeit in die Familienarbeit investieren, Männer einen höheren Family-to-Work Konflikt erleben als Frauen (1*). Diese Annahme konnte nur für die Frauen empirisch gestützt werden. Eine weitere Unterhypothese lautet, dass sich für Männer aufgrund der geschlechtsstereotypischen Rolle des Verdieners (Bernard, 1981) kein Zusammenhang zwischen Arbeitsstunden und Work-to-Family Konflikt einstellt, aber für den Zusammenhang Familienarbeitsstunden und Family-to-Work Konflikt (2*). Hier zeigte sich jedoch keinerlei empirische Bestätigung, so dass die Alternativhypothese des Rationalen Modells (2), welche von einem generellen Zusammenhang zwischen Arbeitsstunden und Work-to-Family Konflikten für beide Geschlechter ausgeht, vorzuziehen ist. Die letzte von Gutek et al. (1991) formulierte Unterhypothese in dieser Gegenüberstellung der beiden Sichtweisen postulierte, dass sich für Frauen aufgrund ihrer traditionellen „Hausfrauenrolle“ (karriereorientierte Frauen werden im Gegenzug dazu als egoistisch und als Rabenmütter betrachtet) kein Zusammenhang zwischen Familienarbeitsstunden und Family-to-Work Konflikt ergeben sollte, für den Zusammenhang zwischen Arbeitsstunden und Work-to-Family Konflikt hingegen schon (3*). Aber auch diese Unterhypothese erfuhr nur teilweise empirische Bestätigung.

Obwohl Gutek et al. (1991) in ihrer Diskussion von einer Bestätigung sowohl der rationalen als auch der geschlechtsrollentheoretischen Sichtweise sprechen, spiegeln die Ergebnisse in meinen Augen stärker die rationale Perspektive wider. Jedoch konnte in einigen älteren Studien gezeigt werden, dass Frauen insgesamt mehr Rollenkonflikte erleben als Männer (z. B. Greenglass, Pantony & Burke, 1988; Chassin, Zeiss, Cooper

& Reaven, 1985; Cortis, 1973), was im Sinne der Geschlechtsrollentheorie wie folgt begründet werden kann: Die vermehrten Rollenkonflikte bei Frauen liegen in den stereotypen Vorstellungen begründet, welche sich auf das angemessene geschlechtsrollentypische Verhalten beziehen (Greenglass et al., 1985). In neueren Studien fanden sich zwar oftmals keine Geschlechtsunterschiede bezüglich der Ausprägungshöhe der Rollenkonflikte (z. B. Kinnunen & Mauno, 1998). Aber auch dieser Befund kann im Sinne der Geschlechtsrollentheorie erklärt werden: Aufgrund der Veränderungen sowohl der Geschlechtsrollenstereotypen als auch der sozialen Strukturen in den letzten Jahrzehnten ist es nicht verwunderlich, dass sich in einigen (und zwar vor allem in finnischen oder anderen skandinavischen) Stichproben keine Geschlechtsunterschiede mehr finden lassen.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass sich die Ergebnisse der Work-Family Forschung in Bezug auf Geschlechterdifferenzen sehr heterogen gestalten und mittels verschiedener theoretischer Annahmen erklärt werden können.

6.6 Modell der Work-Family Bereicherung von Greenhaus und Powell

Dieses erst vergangenes Jahr vorgestellte Modell der Work-Family Bereicherung von Greenhaus und Powell (2006) hat seinen Fokus ganz eindeutig, wie der Name bereits verrät, auf den positiven Effekten, die durch eine Kombination der Berufs- und Familienrolle entstehen. Bereits Marks (1977) und Sieber (1974) äußerten sich skeptisch gegenüber der dominierenden konfliktorientierten Perspektive, die lange Zeit den größten Teil der Forscher/innen in ihren Bann zog und die auch in der vorliegenden Untersuchung klar vertreten ist. Doch der neue Trend – nicht nur in der Work-Family Forschung, sondern allgemein in der psychologischen Forschung – liegt eindeutig in der positiven Psychologie (Seligman, 2002; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Bislang fehlt jedoch ein adäquates theoretisches Rahmenmodell.

Es existieren aber drei Wege, auf denen die Ausübung multipler Rollen positive Konsequenzen für das Individuum nach sich ziehen kann (Voydanoff, 2001). Erstens können berufliche und familiäre Erfahrungen additive Effekte auf das Wohlbefinden, die Zufriedenheit und Lebensqualität haben. Zweitens kann die Ausübung beider Rollen gegenseitige Puffereffekte haben, so dass Stress in der einen Rolle durch die andere Rolle aufgefangen werden kann. Und drittens können Erfahrungen in der einen Rolle positive Erfahrungen und Konsequenzen in der anderen Rolle bewirken. Hier findet im Gegensatz zu den beiden ersten Mechanismen ein Transfer von positiven Erfahrungen von einer auf die andere Rolle statt. Nach Greenhaus und Powell (2006) erklärt der letzte Mechanismus am besten das Konzept der Work-Family Bereicherung, das die Autoren als “the extent to which experiences in one role improve the quality of life in the other role” (S. 73) definieren. Dabei unterscheiden die Autoren zwischen Work-to-Family und Family-to-Work Bereicherung in Analogie zur Unterscheidung der Work-Family Konflikte.

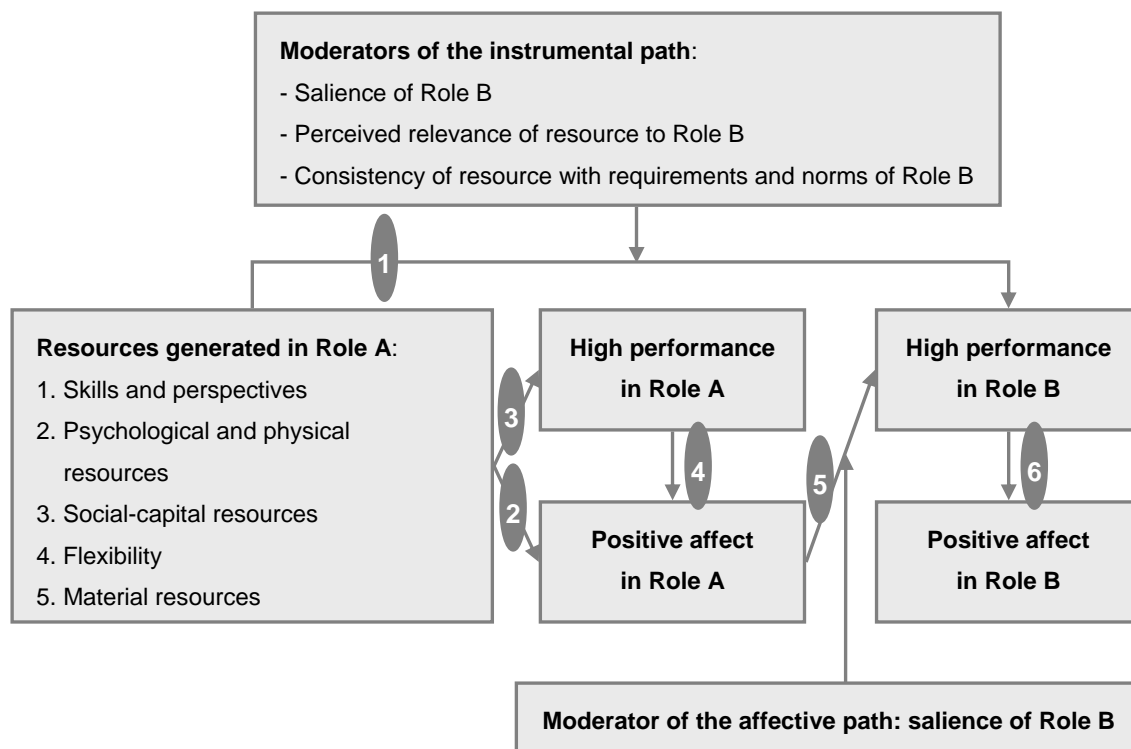


Abbildung 6.12: Modell der Work-Family Bereicherung von Greenhaus und Powell (2006, S. 79)

Das Modell der Work-Family Bereicherung von Greenhaus und Powell (2006) – graphisch dargestellt in Abbildung 6.12 – hat im Vergleich zur bisherigen Literatur drei wesentliche Vorteile. Es führt erstens fünf Ressourcenarten auf, die in einer Rolle generiert werden können, wie Fähigkeiten und Perspektiven, psychische und physische Ressourcen, Flexibilität und materielle Ressourcen, und zweitens auf zwei Wegen zur Work-Family Bereicherung beitragen können. Der dritte Vorteil bezieht sich auf die Angabe verschiedener Moderatorvariablen, die die Bedingungen determinieren, unter denen die Ressourcen der einen Rolle höchstwahrscheinlich die Lebensqualität (bestehend aus den beiden Komponenten hohe Leistung und positiver Affekt) der anderen Rolle beeinflussen können. Im folgenden Absatz soll das Modell mitsamt seinen Verbindungspfaden kurz vorgestellt werden.

Das Modell hat seinen Ursprung in den in einer Rolle generierten Ressourcen, die zur Problemlösung und zum Coping mit herausfordernden Situationen eingesetzt werden können. Auf eine Beschreibung und Erklärung, wie diese Ressourcen produziert werden, wird bewusst verzichtet (Greenhaus & Powell, 2006). Zu den Fähigkeiten zählen unter anderem kognitive, interpersonelle oder Coping-Fähigkeiten, Wissen und Weisheit. Unter Perspektiven werden Sichtweisen und Handlungsweisen im Umgang mit anderen Personen, schwierigen Situationen, anderen Werten und ähnlichem, kurz gesagt das Weltbild verstanden. Psychische und physische Ressourcen setzen sich vorwiegend aus Selbstwirksamkeit, Selbstwert und körperlicher Gesundheit zusammen. Flexibilität

bezieht sich dabei auf Zeit und Raum und materielle Ressourcen auf Geld und andere Belohnungen.

Auf zwei Arten führen nun diese in einer Rolle erworbenen Ressourcen zu guten Leistungen und positiven Affekten in der anderen Rolle. Der erste Weg wird als instrumenteller Weg (Pfeil 1 der Abbildung 6.12) bezeichnet, da sich der Ressourceneinsatz direkt auf die Leistung der entsprechenden Rolle auswirkt. Beispielsweise sei dies an der materiellen Ressource wie Geld erläutert: Einkommen kann genutzt werden, um das Familienleben zu erleichtern und zu verschönern durch z. B. Urlaube, Ausflüge, Reinigungskräfte. Es konnte bereits in vielen Studien ein positiver Zusammenhang zwischen Einkommen und ehelicher Stabilität und Qualität (Barnett & Hyde, 2001; Haas, 1999; Voydanoff, 2001) sowie Gesundheit der Kinder und adäquater Kinderbetreuung (Friedman & Greenhaus, 2000) nachgewiesen werden. Umgekehrt können finanzielle Ressourcen der Familie für beispielsweise berufliche Weiterbildung genutzt werden.

Der zweite Weg wird als affektiver Weg bezeichnet. Dieser besteht seinerseits wiederum aus zwei unterschiedlichen Komponenten. Die erste Komponente besteht auch wieder aus zwei verschiedenen Formen. Im ersten Fall führen manche Ressourcen innerhalb der Rolle zu positiven Affekten (Pfeil 2 der Abbildung 6.12). Um beim Beispiel der finanziellen Ressource zu bleiben, stehen z. B. finanzielle Belohnungen im Beruf in Verbindung mit positiven Gefühlen die Karriere betreffend (Judge, Cable, Boudreau & Bretz, 1995). Im zweiten Fall kann die Ressource zu besseren Leistungen innerhalb der Rolle führen (Pfeil 3 der Abbildung 6.12), die wiederum positive Affekte in dieser Rolle hervorrufen (Pfeil 4 der Abbildung 6.12). Eine Erbschaft kann z. B. einen Familienurlaub ermöglichen, der wiederum zu positiven Gefühlen bei den Familienmitgliedern führt. Bei der zweiten Komponente des affektiven Weges führen die positiven Affekte der einen Rolle zu besseren Leistungen in der anderen Rolle (Pfeil 5 der Abbildung 6.12). Analog zu Pfeil 4 führen die guten Leistungen der anderen Rolle auch wieder zu positiven Gefühlen in dieser anderen Rolle (Pfeil 6 der Abbildung 6.12).

Außerdem werden zwei Moderatorgruppen genannt, die zum einen den instrumentellen Weg und zum anderen den affektiven Weg beeinflussen. Für den instrumentellen Weg wird angenommen, dass die Ressourcen der einen Rolle die Leistungen der anderen Rolle stärker beeinflussen, wenn a) letztere Rolle als salienter wahrgenommen wird als erstere, wenn b) die Ressourcen als relevanter für letztere Rolle wahrgenommen werden und c) die Ressourcen konsistent mit den Anforderungen und Normen der letzteren Rolle sind. Diese Annahmen stützen sich vor allem auf die Prozesstheorie der Motivation von Vroom (1964), auch als VIE-Theorie bezeichnet ($V = \text{Value/Wertigkeit}$; $I = \text{Instrumentalität}$; $E = \text{Erwartung}$). Für eine genaue Erläuterung der Theorie in dem eben genannten Kontext verweise ich auf Greenhaus und Powell (2006). Als Moderatorvariable für den affektiven Weg wird nur die Salienz der Rolle angeführt. Diese moderiert innerhalb der zweiten Komponente dieses Pfades die Beziehung zwischen positiven Affekten der Rolle, aus der die Ressourcen stammen, und den Leistungen in der anderen Rolle (Pfeil 5 der Abbildung 6.12).

Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass dieses Modell zwar noch keine direkte empirische Überprüfung erfahren hat, aber sicherlich den Prozess, wie Work-Family Bereicherung vonstattengehen kann, gut darstellt und eine solide theoretische Grundlage für empirische Forschungsarbeiten bildet.

6.7 Integratives Modell von Voydanoff

Voydanoff (2002) schlägt ein integratives Modell vor, welches sich vornehmlich auf die Prozesse konzentriert, die zwischen der Schnittstelle von Beruf und Familie und den beruflichen, familiären und individuellen Konsequenzen vermitteln. Sie bezeichnet in Analogie zur Ökologischen Systemtheorie von Bronfenbrenner (1989) die Bereiche Beruf und Familie als Mikrosysteme, die in ihrer Kombination ein Mesosystem darstellen. Mesosysteme können zum einen aus direkten (positiven vs. negativen und unidirektionalen vs. reziproken) und zum anderen aus indirekten (kombinierten) Effekten der beiden Mikrosysteme auf die verschiedenen Konsequenzen bestehen. Ihr integratives Modell bezieht sich jedoch nur auf die zweite Form von Mesosystemen. Hierbei unterscheidet Voydanoff (2002) wiederum zwischen a) unabhängigen beziehungsweise additiven, b) medierenden und c) interaktiven beziehungsweise moderierenden Effekten, wie sie in Abbildung 6.13 dargestellt sind. Weitere theoretische Grundlagen Ihres Modells liefern die Rollenentlastungs- und Rollenbelastungshypothesen, austauschtheoretische Überlegungen, Stresstheorien, Geschlechtsrollentheorien und allgemeine rollentheoretische Annahmen.

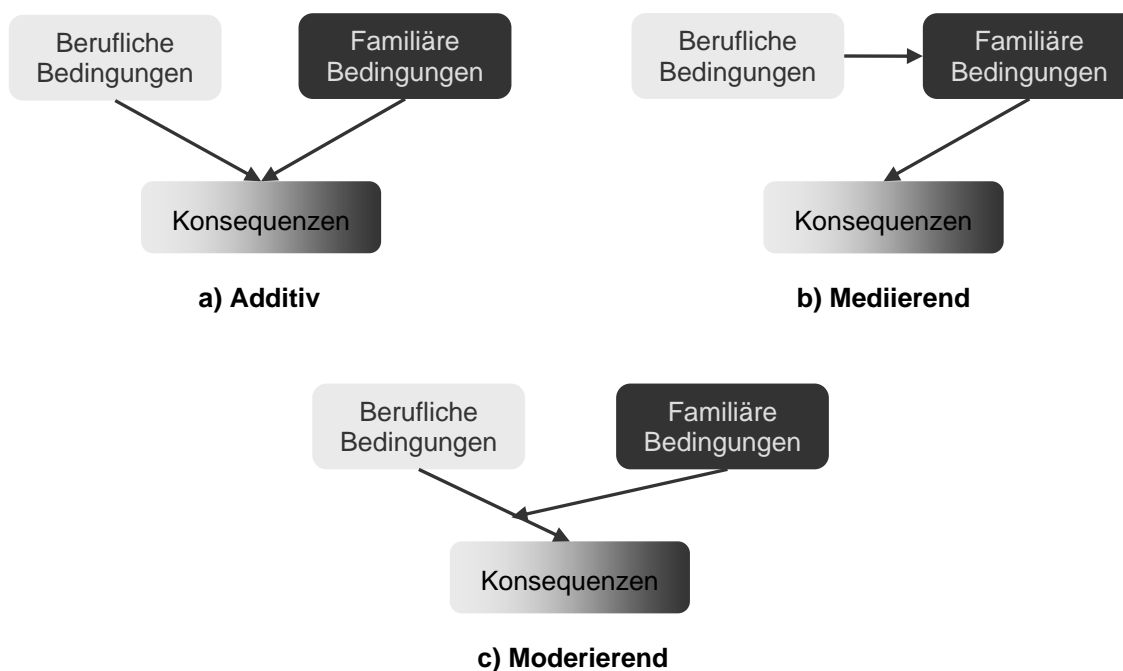


Abbildung 6.13: Indirekte Verbindungsmechanismen zwischen der Schnittstelle von Beruf und Familie und deren Konsequenzen

Bei b) und c) in Abbildung 6.13 könnten ebenso berufliche Bedingungen als Mediator- bzw. Moderatorvariablen und familiäre Bedingungen als Prädiktoren fungieren. An dieser Stelle folgt eine kurze Exkursion zum Unterschied zwischen Moderator- und Mediatorvariablen, da diese für die Work-Family Forschung von erheblicher Wichtigkeit sind.

6.7.1 Exkursion: Die Unterscheidung zwischen Moderator- und Mediatorvariablen in der psychologischen Forschung

In diesem Zusammenhang hat der Artikel von Baron und Kenny (1986) eine herausragende Bedeutung, da er auf die Wichtigkeit der Unterscheidung der beiden Begrifflichkeiten in konzeptioneller und strategischer Hinsicht, auf deren Anwendbarkeit bei einer Vielzahl von psychologischen Phänomenen und auf geeignete methodische beziehungsweise statistische Herangehensweisen aufmerksam macht.

Eine Moderatorvariable kann nach Baron und Kenny (1986) qualitativer (z. B. Geschlecht) oder quantitativer Natur (z. B. Ausprägung der beruflichen Belastung) sein und beeinflusst die Richtung und/oder die Stärke des Zusammenhangs zwischen einer unabhängigen oder Prädiktorvariablen und einer abhängigen oder Kriteriumsvariablen, indem sie beispielsweise den Zusammenhang abschwächt oder verstärkt. Empirische Forschungsarbeiten, die sich vorwiegend auf die Prädiktoren und die Frage konzentrieren, wann oder bei welchen Subgruppen von Personen bestimmte Effekte auf das Kriterium vorhanden sind, untersuchen Moderatoreffekte.

Eine Mediatorvariable hingegen ist verantwortlich für den Zusammenhang zwischen einem Prädiktor und einem Kriterium. Verantwortlich heißt in diesem Kontext, dass durch die Mediatorvariable über eine Transformation des Prädiktors der Effekt des Prädiktors auf das Kriterium vermittelt wird (Baron & Kenny, 1986). Mediatormodelle werden also dann in der empirischen Forschung eingesetzt, wenn Prozesse und Mechanismen im Vordergrund stehen und es um die Frage geht, wie und warum solche prozessartigen Effekte eines Prädiktors auf das Kriterium passieren.

Mediatoreffekte werden statistisch normalerweise mittels dreistufigem regressionsanalytischen Vorgehen untersucht. Der direkte Einfluss des Prädiktors auf das Kriterium verschwindet beziehungsweise reduziert sich dabei stark, wenn der Einfluss des Prädiktors auf die Mediatorvariable und der Einfluss dieser Mediatorvariablen auf das Kriterium kontrolliert werden, das heißt, mit in die Regressionsgleichung aufgenommen werden. Bei Moderatoreffekten finden sich eventuell sogar signifikante Haupteffekte vom Prädiktor auf das Kriterium oder vom Moderator auf das Kriterium, aber entscheidend ist der signifikante Effekt der Interaktion von Prädiktor und Moderator auf die Kriteriumsvariable.

Mit diesem Exkurs werden nun die Überlegungen zur Mediator-Moderator-Unterscheidung abgeschlossen, und es folgt die weitere Darstellung des Integrativen Modells von Voydanoff (2002), das auf die Inhalte des Exkurses zurückgreift.

In Abbildung 6.14 ist dieses konzeptuelle Rahmenmodell graphisch veranschaulicht und wird in den nächsten Absätzen näher erläutert. Diese Ausführungen sind teilweise eine Zusammenfassung beziehungsweise Integration theoretischer Annahmen der vorangegangenen Kapitel. Sie stellen damit auch eine Wiederholung wichtiger konzeptueller Überlegungen der Work-Family Forschung insgesamt dar.

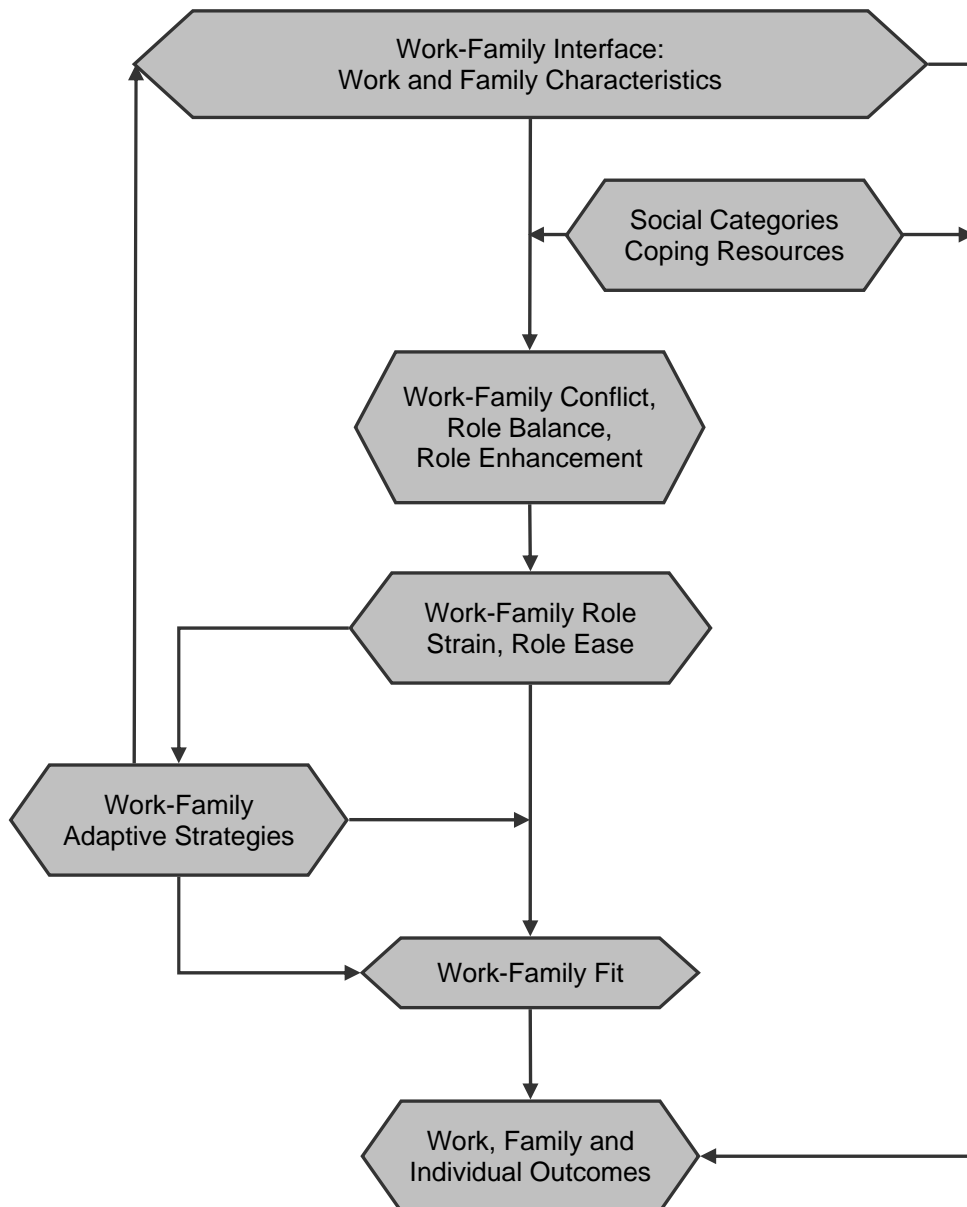


Abbildung 6.14: Integratives Modell von Voydanoff (2002, S. 141)

Ausgangspunkt des Voydanoffschen Rahmenmodells ist dabei die Schnittstelle von Familie und Beruf, die aus der Schnittmenge verschiedener beruflicher und familiärer Bedingungen beziehungsweise Charakteristika für ein Individuum oder ein Paar besteht. Diese Schnittstelle hat zum einen direkte Effekte auf berufliche, familiäre und individuelle Konsequenzen, die durch soziale Kategorien und Coping Ressourcen moderiert

werden. Zum anderen hat die Schnittmenge über eine Kette vermittelnder Prozesse indirekte Effekte auf die diversen Konsequenzen. Die Schnittstelle zwischen Beruf und Familie führt dabei zuerst zu Work-Family Konflikten, Rollenbalance oder Rollenförderung, diese wiederum zu Rollenbelastung oder Rollenerleichterung, diese ihrerseits wieder durch moderierende und mediierende Einflüsse der adaptiven Strategien bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu Passung zwischen Beruf und Familie und diese Passung letztlich zu beruflichen, familiären und individuumsbezogenen Konsequenzen.

Die eben erwähnten Konstrukte, deren postulierte Zusammenhänge und die dabei relevanten vermittelnden Prozesse werden in den folgenden Kapiteln im Detail beschrieben.

6.7.2 Ausgangspunkt des Integrativen Modells von Voydanoff

Voydanoff (2002) sieht die Schnittstelle zwischen Beruf und Familie einerseits als „Startpunkt“ ihres vorgeschlagenen Modells und andererseits als von vielen Forschern/innen untersuchtes Phänomen an, bei dem vor allem eine Vielzahl von strukturellen und psychologischen Aspekten des beruflichen und familiären Lebens als Prädiktoren für Kriterien beziehungsweise Konsequenzen auf beruflicher, familiärer und individuumsbezogener Ebene von den verschiedensten Forschungsrichtungen untersucht wurden. Diese Diversität und Komplexität hat ihrer Ansicht nach gewisse Vor- und Nachteile (es fehlen – wie an einigen Stellen dieser Arbeit bereits erwähnt – z. B. handhabbare theoretische Rahmenmodelle) und stellt insgesamt ein Dilemma dar, welches in ihrem Modell nicht gelöst werden soll. Es werden lediglich die familiären und beruflichen Bedingungen als Startpunkt und die familiären und beruflichen Konsequenzen als Endpunkt in ihr Rahmenmodell integriert, die bisher genügend empirisch abgesichert werden konnten.

Die beruflichen und familiären Bedingungen unterteilt Voydanoff (2002) dabei in die sechs Kategorien Struktur, soziale Organisation, Normen und Erwartungen, Unterstützung, Orientierung und Qualität, so dass sich daraus eine 2 x 6 Matrix wie in Tabelle 6.2 ergibt. Bei den beruflichen Konsequenzen erwiesen sich ihrer Meinung nach Arbeitsleistung, Fehlzeiten, Fluktuationen, Involvierung und Arbeitszufriedenheit als bedeutsame Kriterien für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Für die familiären Konsequenzen waren es eheliche und familiäre Involvierung und Zufriedenheit, eheliche Konflikte und Stabilität, familiäre Kohäsion und Entwicklung beziehungsweise Verhalten der Kinder. Auf der Individuumsebene ist es schließlich psychisches und physisches Wohlbefinden. Wenn man einen Blick auf die Tabelle 6.2 wirft, wird man feststellen, dass die Konstrukte rollenbezogene Involvierung und Zufriedenheit sowie die kindliche Entwicklung sowohl als Bedingungen beziehungsweise Prädiktoren als auch als Konsequenzen beziehungsweise Kriterien auftauchen. Diese Austauschbarkeit ist wiederum ein Beleg für die theoretische Unsicherheit und das Fehlen adäquater Modelle in der Work-Family Forschung.

Wie nun die Beziehungen zwischen Prädiktoren und Kriterien gestaltet sein können, wurde bereits in Abbildung 6.13 dargelegt, nämlich in additiver, moderierender und

mediierender Art und Weise. Studien zu diesen Verbindungsmechanismen basieren theoretisch meist auf der Rollenbelastungs- oder Rollenentlastungshypothese. Auf diese Annahmen wurde bereits an mehreren Stellen der Arbeit eingegangen, weshalb hier nur eine kurze Zusammenfassung folgt: Die Rollenbelastungshypothese postuliert, dass je mehr Rollen erfüllt werden müssen, desto größer sind die Anforderungen und Rollenunvereinbarkeiten, und desto größer sind dann die daraus resultierenden Rollenkonflikte und die Rollenbelastung (u. a. Burr, Leigh, Day & Constantine, 1979). Die Rollenentlastungshypothese postuliert hingegen, dass je mehr Rollen zu erfüllen sind, desto größer sind die Belohnungen, die die Rollenausübungen erleichtern und dadurch die negativen Seiten der multiplen Rollenbelastung reduzieren. Insgesamt überwiegen letztlich die positiven Facetten wie Rollenprivilegien, allgemeine Statussicherheit durch die Gehörigkeit zu verschiedenen separaten sozialen Gruppen, Ressourcen (z. B. Zusatzleistungen wie Beziehungen zu wichtigen Personen) für eine Statuserhöhung und eine bessere Rollenperformance und zuletzt Persönlichkeitsförderlichkeit (Sieber, 1974). Bei Studien, die additive Effekte der beruflichen und familiären Bedingungen auf berufliche, familiäre und individuumsbezogene Konsequenzen untersuchten, waren diese Effekte sowohl positiv wie negativ, so dass beide Hypothesen empirische Unterstützung fanden (z. B. Baruch & Barnett, 1986; Barnett, Marshall & Pleck, 1992; Voydanoff & Donnelly, 1999; Voydanoff, 2002).

Einige Studien belegten auch mediierende Effekte von beruflichen beziehungsweise familiären Bedingungen zwischen familiären beziehungsweise beruflichen Bedingungen und beruflichen, familiären oder individuumsbezogenen Konsequenzen (z. B. Whitbeck et al., 1997; Conger et al., 1990). Ebenso fanden sich empirische Bestätigungen für moderierende Effekte (z. B. Barnett, 1994; Barnett et al., 1992).

Tabelle 6.2: Bedingungen und Konsequenzen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Integrativen Modell von Voydanoff (2002)

Kategorie	Berufliche Bedingungen	Familiäre Bedingungen
Struktur	<ul style="list-style-type: none"> Größe, Zusammensetzung, Komplexität der Organisation Bezahlung, Zuschüsse, Arbeitsplatzsicherheit Arbeitsstunden, Arbeitszeiten Geschäftsreisen, Telearbeit 	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl und Familienstand der Erwachsenen Anzahl und Alter der Kinder im Haushalt Verwandtschaft, frühere Ehegatten/innen, nicht zu Hause lebende Kinder
Soziale Organisation	<ul style="list-style-type: none"> Berufliche Anforderungen und Herausforderungen, Arbeitsbelastung Autonomie, Selbstbestimmung 	<ul style="list-style-type: none"> Aufteilung der Familienarbeit Interaktionsstile der Familienmitglieder
Normen und Erwartungen	<ul style="list-style-type: none"> Arbeitsplatzbeschreibungen und berufliche Pflichten Arbeitsrichtlinien Unternehmenskultur 	<ul style="list-style-type: none"> Geschlechtsrollenspezifische und allgemein erwartete Verhaltensweisen der Familienmitglieder
Unterstützung	<ul style="list-style-type: none"> Führungskraft Kollegen/innen 	<ul style="list-style-type: none"> Familienmitglieder: z. B. finanzielle Hilfe, Ratschläge, Kinderbetreuung, Fahrdienste
Orientierung	<ul style="list-style-type: none"> Involvierung Komitment Sehnsüchte Gemeinschaftssinn 	<ul style="list-style-type: none"> Involvierung Komitment Sehnsüchte Kohäsion
Qualität	<ul style="list-style-type: none"> Arbeitszufriedenheit (spezifisch und allgemein) Arbeitsleistung und Produktivität 	<ul style="list-style-type: none"> Paarzufriedenheit und Zufriedenheit mit Elternrolle Familiäre Zufriedenheit Entwicklung und Verhalten der Kinder

6.7.3 Postulierte Verbindungsmechanismen im Integrativen Modell von Voydanoff

Im Folgenden werden die im Modell von Voydanoff (2002) vermuteten Erklärungsmechanismen und die daran beteiligten Variablen vorgestellt. Manche postulierten mediierenden Verbindungsmechanismen können dabei direkt mit entsprechenden Studien gestützt werden, andere nur über den Umweg ähnlicher Verbindungsmechanismen und zu wieder anderen fehlen bislang gänzlich Mediatoranalysen.

6.7.3.1 Soziale Kategorien und Coping Ressourcen

Nach Marks und Leslie (2000) existieren fünf soziale Kategorien, die in der rollentheoretischen Work-Family Forschung berücksichtigt werden sollten, da sie als Moderatoren fungieren. Diese sind Geschlecht, Rasse und Ethnizität, soziale Schicht, Haushaltsstruktur und sexuelle Orientierung. Allen (2000) sowie Perry-Jenkins, Repetti und Crouter (2000) zählen noch Alter und Berufsstand dazu. Diese Variablen können alleine und in Kombination in ihrer Moderatorfunktion untersucht werden (Allen, 2000), allerdings benötigt letzteres entsprechende Untersuchungsdesigns und -stichproben. Bisherige Forschungsarbeiten waren laut Voydanoff (2002) zu unsystematisch, weshalb es in ihren Augen nicht verwunderlich ist, dass Ergebnisse sehr heterogen sind. Vor allem das Geschlecht wurde als Moderator der Beziehung zwischen multiplen Rollen und psychischen Belastungen untersucht. Zwei Hypothesen bestimmten auf diesem Gebiet vornehmlich die Forschungsarbeiten: Eine davon ist die Geschlechtsrollenhypothese, die besagt, dass Geschlechtsunterschiede in den Rollenanforderungen und -bedeutungen als Moderatoren auf die Beziehung zwischen Rolleninvolvement und psychischer Belastung wirken. Familiäre Rollen wie die Eltern- und Ehegattenrolle sind demnach für Frauen wichtiger und herausfordernder, weshalb diese Rollen in einer engeren Beziehung zur Belastung stehen. Für Männer ist hingegen die berufliche Arbeit wichtiger, weshalb diese in einem stärkeren Zusammenhang mit psychischer Belastung steht. Die zweite Hypothese kann als Hypothese der sozialen Rollentheorie bezeichnet werden und geht davon aus, dass ähnliche Rolleninvolvement ähnliche Effekte auf die psychische Belastung für Männer und Frauen haben, da der Stress in den Rollen selbst begründet liegt. Diese Hypothese fand bislang mehr empirische Bestätigung (zusammengefasst bei Barnett, Brennan, Raudenbush, Pleck & Marshall, 1995, und Rushing & Schwabe, 1995). Auch liegen keine eindeutigen Befunde zu Geschlechtsunterschieden bzgl. der Work-Family Konflikte, der Spillover-Effekte oder der psychologischen Rolleninvolvement vor. Insgesamt sind jedoch die Auswirkungen der sozialen Kategorien auf die Beziehung zwischen Bedingungen und Konsequenzen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu wenig erforscht (Marks & Leslie, 2000).

Neben den sozialen Kategorien schlägt Voydanoff (2002) noch Coping Ressourcen wie Selbstwertgefühl, Selbstwirksamkeit oder familiäre Kohäsion als Moderatorvariablen vor, aber auch hierzu existiert bislang wenig Forschung. Einige Studien berichteten über direkte Effekte des Copings und von Persönlichkeitseigenschaften auf die Work-Family Konflikte (Carlson, 1999; Kirchmeyer & Cohen, 1999).

6.7.3.2 Work-Family Konflikte, Rollenbalance und Rollenförderung

Der Einsatz von Work-Family Konflikten, Rollenbalance und Rollenförderung als Mediatoren basiert auf den theoretischen Überlegungen der Rollenbe- und -entlastungshypothesen. Je nach Ausprägungshöhe der drei Konstrukte resultiert entweder Rollenbelastung oder Rollenerleichterung (siehe Kapitel 6.7.3.3). Ob Rollenkonflikte, -balance und -förderung wahrgenommen werden, hängt davon ab, wie stark die ein-

zelen Vor- und Nachteile beziehungsweise Ressourcen und Stressoren, die mit der Familien- und Berufsrolle in Verbindung stehen, gewichtet werden (Pittman, 1994).

Auf die Definition der Work-Family Konflikte wurde bereits in Kapitel 5.3 eingegangen. Als Mediatoren zwischen der Schnittstelle von Beruf und Familie und den beruflichen, familiären und individuellen Konsequenzen wurden hierbei in der Forschung vorwiegend die beiden Indikatoren beziehungsweise Typen Work-to-Family und Family-to-Work Konflikt eingesetzt. Der Einfluss des Work-to-Family Konflikts als Mediator konnte dabei nach Ansicht von Voydanoff (2002) für fast alle Prädiktoren und Konsequenzen, wie z. B. Arbeitszufriedenheit, Paarzufriedenheit und psychisches Wohlbefinden, gezeigt werden (u. a. Bedeian, Burke & Moffett, 1988; Burke, 1988; Higgins et al., 1992; Thomas & Ganster, 1995). Allerdings wurden ebenso signifikante direkte Zusammenhänge zwischen familiären und beruflichen Bedingungen und den Konsequenzen gefunden, so dass die Mediatoreffekte des Work-to-Family Konfliktes nicht vollständig sind. Andere Studien untersuchten umfassendere Mediatormodelle, indem sie beide Konflikttypen testeten. Die Ergebnisse sind gemischt. Der Work-to-Family Konflikt medierte zwischen beruflichen Anforderungen und familiären Konsequenzen, der Family-to-Work Konflikt zwischen familiären Anforderungen und beruflichen Konsequenzen (Aryee, Fields & Luk, 1999; Frone et al., 1997). In einer Studie medierten beide Konfliktarten zwischen beruflichen und familiären Charakteristiken und psychischer Belastung (Parasuraman et al., 1996). Wieder andere Studien berichten, dass entweder der Work-to-Family oder der Family-to-Work Konflikt als Mediator fungierte, während der andere Konflikttyp nur einen signifikanten Zusammenhang mit den Konsequenzen aufwies (Adams et al., 1996; Frone et al., 1992; Vinokur, Pierce & Buck, 1999). Insgesamt zeigen diese Untersuchungen, dass die Rollenkonflikte wohl nur partielle Mediatoren darstellen.

Deswegen nimmt Voydanoff (2002) zusätzlich die Rollenbalance als Mediator in ihr Modell auf. Sie bezieht sich dabei vor allem auf das Konzept Work-Family Fit von Pittman (1994), welches Ähnlichkeiten mit dem gleich bezeichneten später im Modell auftauchenden Konstrukt aufweist. Das Konstrukt der Rollenbalance stammt aus der Austauschtheorie und wird nach Pittman (1994) als das Gefühl von Balance zwischen den beiden Lebensbereichen und als Akzeptanz dieses multidimensionalen Austausches zwischen Familie und Arbeitsstelle definiert. Rollenbalance wird als angenehm empfunden und resultiert, wenn die Anforderungen von Familie und Beruf ausbalanciert sind, in einer allgemeinen Zufriedenheit. Wichtig ist dabei die Überzeugung, dass das Resultat dieser Austauschbeziehung als fair wahrgenommen wird. Rollenbalance ist nicht durch die Abwesenheit von Rollenkonflikten gekennzeichnet, sondern durch eine positive Beziehung zwischen Beruf und Familie. Marks und MacDermid (1996) sprechen in diesem Zusammenhang nicht von Work-Family Fit, sondern von positiver Rollenbalance, die sich darin äußert, dass man in der Ausübung jeder einzelnen Rolle völlig aufgeht. Der Fokus ihrer Definition von Rollenbalance liegt also mehr auf der Ausgewogenheit von Freude und Wichtigkeit und nicht auf der Ausgewogenheit von Anforderungen wie bei Pittman (1994). Die Forschungslage auf diesem Gebiet ist sehr dürftig

und konzentriert sich mehr auf die Bedingungen von Rollenbalance (z. B. Milkie & Peltola, 1999). Lediglich Pittman (1994) hat ein Modell empirisch getestet, in dem Rollenbalance beziehungsweise Work-Family Fit als Mediator verwendet wurde. Die Ergebnisse konnten das postulierte Modell stützen.

Das Konzept der Rollenförderung geht noch tiefer als das der Rollenbalance, da es das Ausmaß erfasst, in dem Aspekte der Berufs- und Familienrolle Ressourcen für die Ausübung der jeweils anderen Rolle darstellen. Voydanoff (2002) führt in diesem Kontext zwei Studien (Kirchmeyer, 1992; Tiedje et al., 1990) an, die leider Rollenförderung nicht als Mediator untersuchen, sondern inwiefern die Rollenförderung ein vom Rollenkonflikt verschiedenes Konstrukt ist und Leistung, Zufriedenheit und psychische Gesundheit positiv beeinflusst.

6.7.3.3 Rollenbelastung und Rollenerleichterung

Auch wenn einige Forscher/innen Rollenbelastung mit Work-Family Konflikten oder Überlastung gleichsetzen (z. B. Haas, 1999; O'Neil & Greenberger, 1994), kann Rollenbelastung erstens als die wahrgenommene Schwierigkeit, Rollenanforderungen im Kontext des gesamten Rollensystems zu erfüllen (Goode, 1960), zweitens als Stress, der entsteht, wenn der/die Rolleninhaber/in Schwierigkeiten damit hat, den Rollenerwartungen nachzukommen (Burr et al., 1979) und drittens als Sorgen über die adäquate Ausführung familiärer und beruflicher Verpflichtungen (Bohen & Viveros-Long, 1981) definiert werden. Rollenbelastung ist kurz gesagt die affektive Konsequenz der kognitiven Beurteilung der Rollenkonflikte. Als Mediatorvariable wurde speziell Rollenbelastung bislang relativ selten untersucht. Sears und Galambos (1992) fanden beispielsweise heraus, dass bei Frauen die Rollenbelastung durch den Beruf auf die Familie die Beziehung zwischen beruflichen Bedingungen und psychischer Belastung partiell mediiert.

Rollenerleichterung als quasi unabhängiges Gegenstück zur Rollenbelastung wird von Marks und MacDermid (1996) als "felt ease in carrying out one's role performance" (S. 421) definiert. Rollenkonflikte ziehen auf emotionaler Ebene folglich Rollenbelastung und Rollenförderung demnach das Gefühl der Rollenerleichterung nach sich. Letzteres konnte in der Studie von Marks und MacDermid (1996) nur in der Kombination Rollenbalance – Rollenerleichterung gezeigt werden. Auch fehlen Mediatorstudien zur Rollenerleichterung im Work-Family Bereich.

6.7.3.4 Adaptive Strategien bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Den dritten Mediatormechanismus neben den Mediatorgruppen Rollenkonflikte, Rollenbalance und Rollenförderung (siehe Kapitel 6.7.3.2) und Rollenbelastung und Rollenerleichterung (siehe Kapitel 6.7.3.3) stellen die adaptiven Strategien in Voydanoffs Modell dar. Zudem mediierten sie nicht nur, sondern moderieren auch die Beziehung zwischen Rollenbelastung/Rollenerleichterung und Passung zwischen Beruf und Familie. Des Weiteren wirken sie sich in einer Art Rückkoppelungsschleife auf den Ausgangspunkt des Modells, die Schnittstelle von Beruf und Familie, aus.

Das Konzept ist den adaptiven Strategien der Familie (zusammengefasst bei Moen und Wethington, 1992) entliehen, welche an sich ein relativ unpräzises Konstrukt in der soziologischen Forschung darstellen. Überblicksartig betrachtet handelt es sich dabei um Mikro- und Makroprozesse, die wiederum im Zusammenhang mit sozialen Veränderungen und Kontinuitäten stehen. Auf der Makroebene manifestieren sich diese adaptiven Strategien in Verhaltensmustern und demographischen Entwicklungen (Indikatoren sind demnach Geburtenrate, Migration, Heirat oder Erwerbstätigkeit) und auf der Mikroebene in familiären Entscheidungsprozessen (Rollenverteilung ist hierfür beispielsweise ein Indikator). Auf deskriptiver Ebene können sie als familiäre Coping-Strategien verstanden werden, die eingesetzt werden, um mit den Herausforderungen des Lebens fertig zu werden und Ziele trotz sozialer Barrieren zu erreichen (Moen & Wethington, 1992).

Adaptive Strategien im Bereich Work-Family Balance sind im Sinne der Stresstheorie ebenfalls mit Coping-Strategien und -Verhaltensweisen zu vergleichen, die sowohl auf der familiären als auch auf der individuellen Ebene eingesetzt werden (Voydanoff, 1990), um die Rollenbelastung, welche aus den Work-Family Konflikten resultiert, zu reduzieren. Haddock, Zimmerman, Ziemba und Current (2001) fanden in ihrer qualitativen Studie 10 Hauptstrategien wie etwa "valuing family, striving for partnership, deriving meaning from work, maintaining work boundaries" (S. 445) heraus. Nach Bowen (1998) können diese Strategien a) einen präventiven Effekt in Form einer negativen Beziehung zum Work-Family Konflikt haben, b) eine therapeutische Reaktion auf die Rollenbelastung sein und c) einen Puffereffekt auf die Beziehung zwischen Rollenbelastung und Passung zwischen Beruf und Familie besitzen. Voydanoff (2002) fokussiert auf die moderierenden und mediierenden Effekte der therapeutischen Strategien (b), da die präventiven Ressourcen (a) bereits als Prädiktoren in Form von beruflichen und familiären Charakteristika wie Unterstützung durch Vorgesetzte, Ehepartner/innen und andere Familienmitglieder auftauchen.

Die bislang empirisch untersuchten adaptiven Strategien können laut Voydanoff (2002) in drei Kategorien aufgeteilt werden: 1) Veränderungen in der Berufs- oder Familienrolle vornehmen, 2) familiäre Unterstützung erhalten und 3) familienfreundliche Maßnahmen in Anspruch nehmen. Die meisten Studien konzentrieren sich dabei auf einzelne Strategien. Veränderungen in der Berufs- und Familienrolle wurden in keiner Studie als Mediator oder Moderator auf die Beziehung zwischen Rollenbelastung und Passung oder berufliche, familiäre und individuumsbezogene Konsequenzen eingesetzt, sondern lediglich bezüglich des Einflusses auf die Beziehung zwischen Rollenkonflikten und Konsequenzen untersucht. Guelzow, Bird und Koball (1991) fanden heraus, dass Einschränkungen der Rollenaktivitäten und kognitive Umstrukturierung keinen Mediatoreffekt auf die Beziehung zwischen Work-to-Family Konflikt und psychischer Belastung besitzen. Hinsichtlich der Moderatoreffekte zeigten sich gemischte Ergebnisse. Es konnte beispielsweise gezeigt werden, dass die Redefinition der Familienrolle die Beziehung zwischen Family-to-Work Konflikten und Belastung bei Frauen moderiert (Matsui, Oshawa & Onglatto, 1995). Auch bei der zweiten Kategorie von adaptiven

Strategien, nämlich der familiären Unterstützung, wurden vorwiegend Rollenkonflikte und nicht Rollenbelastung untersucht. Auch hier sind die Ergebnisse gemischt; teilweise konnten Mediatoreffekte entdeckt werden. Moderatoreffekte blieben hingegen laut Voydanoff (2002) aus. Die partnerschaftliche Unterstützung moderiert z. B. nicht die Beziehung zwischen Work-to-Family Konflikten und Arbeitszufriedenheit, Familienzufriedenheit und Stress (Parasuraman, Greenhaus & Granrose, 1992). Im Hinblick auf die Rolle von familienfreundlichen Maßnahmen als Mediator- und Moderatorvariablen auf die im Voydanoffschen Modell postulierten Konstruktbeziehungen sind keine Studien zu verzeichnen. Der Work-to-Family Konflikt wurde deutlich öfter als Mediator verwendet, und so zeigte sich bei Kirchmeyer & Cohen (1999) ein Einfluss dieses Konflikttyps auf die Beziehung zwischen beruflicher Unterstützung und Stresssymptomen.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die postulierten Mediator- und Moderatoreffekte in jedem Fall weiterer empirischer Bestätigung bedürfen. Zudem könnten manche Strategien nur unter bestimmten Bedingungen anwendbar sein, nur für bestimmte Familienmitglieder effektiv sein und den Familien und Individuen auch nicht jederzeit zur Verfügung stehen. Auch simplifiziert die Unterteilung in präventive Ressourcen und therapeutische Effekte die dynamischen Prozesse bei der Anwendung und Effektivität von adaptiven Strategien.

6.7.3.5 Passung zwischen Beruf und Familie

In meinen Augen ergibt sich an dieser Stelle des Integrativen Modells von Voydanoff (2002) eine Unschärfe. Die Konstrukte Rollenbalance und Work-Family Fit beziehungsweise Passung zwischen Beruf und Familie unterscheiden sich lediglich im Bezug auf den Zeitpunkt und weniger inhaltlich: Rollenbalance bezieht sich auf die Einschätzung, die vor dem Einsatz der (therapeutischen) adaptiven Strategien vorgenommen wird, und Work-Family Fit auf die Einschätzung nach dem Einsatz der adaptiven Strategien. Inhaltlich bezieht sich Voydanoff (2002) auf Barnett (1998), die *fit* als “workers’ ability to realize their work/family strategies given the existing distal conditions and the workers’ characteristics” (S. 163) definiert, wobei nur ein Teil der Work-Family Strategie mit *fit* in Verbindung gesetzt wird, weshalb die Gesamtpassung mittels Gewichtung und Integration verschiedener Strategiekomponenten ermittelt wird. Dieser Gewichtungsprozess ist in ähnlicher Weise in Pittmans (1994) Definition der Rollenbalance enthalten. Pittmans Konzeptualisierung (1994) postuliert, dass die Familienmitglieder die an sie gestellten Anforderungen mit dem Nutzen, den der Beruf und das Unternehmen für sie haben, abwägen. Dieses Konzept bezieht sich jedoch nur auf die präventiven Ressourcen und nicht wie bei Barnett (1998) auf die Rolle der therapeutischen adaptiven Strategien. Das Fit-Konzept von Barnett (1998) wurde z. B. bei Barnett et al. (1999) operationalisiert, indem danach gefragt wurde, inwiefern die Arbeitsstunden und Arbeitszeiten der Berufstätigen, die sich zur Reduzierung der Arbeitsstunden entschieden hatten, den Bedürfnissen der Familienmitglieder gerecht werden. Es ging also nicht um flexible Arbeitszeitmodelle als präventive Ressourcen, sondern um therapeutische

Strategien. Trotzdem sind die beiden Konstrukte, wie bereits erwähnt, in Voydanoffs Integrativem Modell nicht ganz trennscharf.

Die empirische Grundlage auf diesem Gebiet ist sehr dünn. Eine Studie konnte Work-Family Fit als Mediatorvariable auf die Beziehung zwischen der Entscheidung von Paaren, die Arbeitszeiten zu reduzieren (= adaptive Strategie), und Indikatoren für Lebensqualität (= Konsequenzen) belegen (Barnett & Lundgren-Gaveras, 1998). Zu Mediatoreffekten des Work-Family Fits auf die Beziehung zwischen Rollenbelastung und Rollenerleichterung liegen noch keine Studien vor.

An dieser Stelle folgt eine kurze Exkursion zu einem von Voydanoff (2005) später vorgeschlagenem Rahmenmodell. In diesem geht sie im Besonderen auf die Konstrukte beziehungsweise Verbindungsmechanismen Work-Family Fit und Work-Family Balance ein. Dieses Modell basiert in erster Linie auf der Person-Umwelt-Passungstheorie (Edwards, Caplan & Harrison, 1998; Edwards & Rothbard, 2005). Demnach sind Work-Family Fit und Work-Family Balance im Sinne des transaktionalen Stressmodells von Lazarus und Folkman (1984) kognitive Einschätzungen der Relation Anforderungen und Ressourcen, die mit der Familien- und Berufsrolle verbunden sind. Stress entsteht dabei durch die mangelnde Passung zwischen der Person und der Umwelt und nicht durch die mangelnde Passung von Anforderungen und Ressourcen innerhalb der Person oder innerhalb der Umwelt. Interessant ist zudem, dass in dem neueren Modell (Voydanoff, 2005) die Work-Family Balance eine Folge der Passung beziehungsweise des Fits ist. Im Integrativen Modell von Voydanoff (2002) tritt Rollenbalance in der Sequenz deutlich vor dem Work-Family Fit auf.

Im Gegensatz zu Pittman (1994) und Barnett et al. (1999), die beide nur die Passung zwischen familiären Anforderungen und beruflichen Ressourcen fokussieren, bezieht Voydanoff (2005) auch die Passung zwischen beruflichen Anforderungen und familiären Ressourcen mit ein. Die Passung kann dabei in zwei Formen auftreten: Anforderungen – Fähigkeiten und Bedarf – Bedarfsbefriedigung. Work-Family Balance ist dann das Resultat dieser Passungseinschätzung. Work-Family Balance ist in diesem Modell also eine globale Einschätzung darüber, ob berufliche und familiäre Ressourcen ausreichen, um berufliche und familiäre Anforderungen zu erfüllen, so dass die Teilnahme in beiden Domänen effektiv ist (Voydanoff, 2005). Diese Einschätzungen werden entweder direkt vorgenommen oder über den Umweg von grenzüberspannenden Strategien.

Außerdem stellt Voydanoff (2005) in ihrem neueren Rahmenmodell die Verbindungsmechanismen Work-Family Konflikt und Work-Family Facilitation den Verbindungsmechanismen Work-Family Fit und Work-Family Balance gegenüber. Alle Mechanismen sind kognitive Einschätzungen, die jedoch berufliche und familiäre Anforderungen und Ressourcen in verschiedener Art betrachten. Erstere sind nützlich, um die unabhängigen Effekte von Anforderungen und Ressourcen zu verstehen, während letztere dabei helfen, die gemeinsamen Effekte von Anforderungen und Ressourcen zu erklären. Um beispielsweise den Effekt des zeitlichen Ausmaßes an Kinderbetreuung auf die eigene Arbeitsleistung zu erklären, wäre es nützlich, den Family-to-Work Konflikt zu untersu-

chen. Wenn man sich hingegen dafür interessiert, ob Autonomie am Arbeitsplatz hilfreich wäre, um die Anforderungen, die durch die Betreuung von Kindern entstehen, zu erfüllen, wäre es besser, die Passung zwischen familiären Anforderungen und beruflichen Ressourcen einschätzen zu lassen.

Festzuhalten bleibt, dass weitere Forschungsarbeit dringend nötig ist und dass hierfür die verwendeten Konstrukte sehr klar definiert werden müssen, da bislang jede/r Forscher/in eine eigene Definition vorschlägt, die sich manchmal nur in Feinheiten, manchmal aber auch in wichtigen Punkten von den anderen unterscheidet. Ich möchte an dieser Stelle auf Voydanoff (2005) verweisen, die eine gute Zusammenfassung der verschiedenen Konstruktdefinitionen zu Work-Family Fit und Balance vornimmt, und auf Kapitel 5.3 der vorliegenden Arbeit, in dem kurz die wichtigsten Definitionen der Work-Family Forschung vorgestellt werden.

6.7.4 Ausblick für weitere Forschung und Theorienbildung

Ein großer Vorteil des Integrativen Modells von Voydanoff (2002) besteht in der Erklärung des Zusammenspiels von beruflichen und familiären Bedingungen (= Schnittstelle von Beruf und Familie) und den beruflichen, familiären und individuumsbezogenen Konsequenzen mittels einer Sequenz aufeinanderfolgender Mediator- und/oder Moderatorvariablen. Zudem wurden von der Autorin die postulierten Verbindungsmechanismen mit empirischen Belegen untermauert. Auf fehlende Studien wurde hingewiesen. Ein derartiges Modell war bis zu dieser Zeit nicht vorhanden. Es existierten die einzelnen Verbindungsmechanismen parallel nebeneinander, ohne in ein gesamtes Modell integriert zu werden. Ein weiterer Vorteil des Modells ist der Einbezug diverser Theorien, wie z. B. der Ökologischen Systemtheorie nach Bronfenbrenner.

Trotzdem muss das Modell genauer spezifiziert werden, damit es operationalisierbar und als Gesamtmodell mit Hilfe längsschnittlicher Studiendesigns mitsamt seiner postulierten kausalen Beziehungen überprüfbar wird. Voydanoff selbst (2002) sieht den größten Kritikpunkt in der fehlenden Spezifizierung der Sequenz als zeitlichen Prozess. Ebenso werden manche Konstrukte sowohl als Prädiktoren als auch als Kriterien verwendet (z. B. Arbeitszufriedenheit als Prädiktor für Rollenkonflikte, Rollenbalance oder Rollenförderung und als Kriterium für adaptive Strategien und Work-Family Fit). Außerdem fehlen die Einflüsse von Partnereffekten in diesem Modell fast gänzlich, beziehungsweise sind nicht gesondert thematisiert. Im Sinne Bronfenbrenners fehlt darüber hinaus in diesem Modell der Einfluss des Makrosystems auf das Mesosystem Beruf-Familie. Hierbei kann an Normen, Wertvorstellungen, finanzielle und soziale Ressourcen, Scheidungsraten, weibliche Erwerbstätigkeit, Unternehmensgrößen, Unterstützungsangebote und viele weitere Kontextfaktoren gedacht werden. Diese Variablen könnten einen weiteren Beitrag zur Varianzaufklärung im Bereich der Work-Family Balance leisten. In jedem Fall bietet dieses Modell eine gute Grundlage für weitere Forschungsarbeiten, indem die einzelnen Konstrukte und deren kausale Zusammenhänge spezifiziert und weitere wichtige Konstrukte in das Modell aufgenommen werden.

6.8 Rahmenmodell von Schneewind und Kupsch (2006)

Ziel des Rahmenmodells von Schneewind und Kupsch (2006) war es, die bisherige psychologische Forschungsarbeit im Work-Family Bereich in einem Modell zusammenzufassen, den Fokus auf Doppelverdiener-Paare zu legen, neben dem immer noch vorherrschenden Defizit-orientierten Paradigma die positiven Aspekte wie z. B. positive Spillover-Effekte, Persönlichkeitseigenschaften oder konstruktive adaptive Strategien auf diesem Gebiet zu berücksichtigen und eine internationale beziehungsweise kulturvergleichende Forschung zu ermöglichen.

In Abbildung 6.15 ist dieses Rahmenmodell graphisch veranschaulicht und soll im Folgenden näher erläutert werden, da es auch für die vorliegende Arbeit von großer Bedeutung ist.

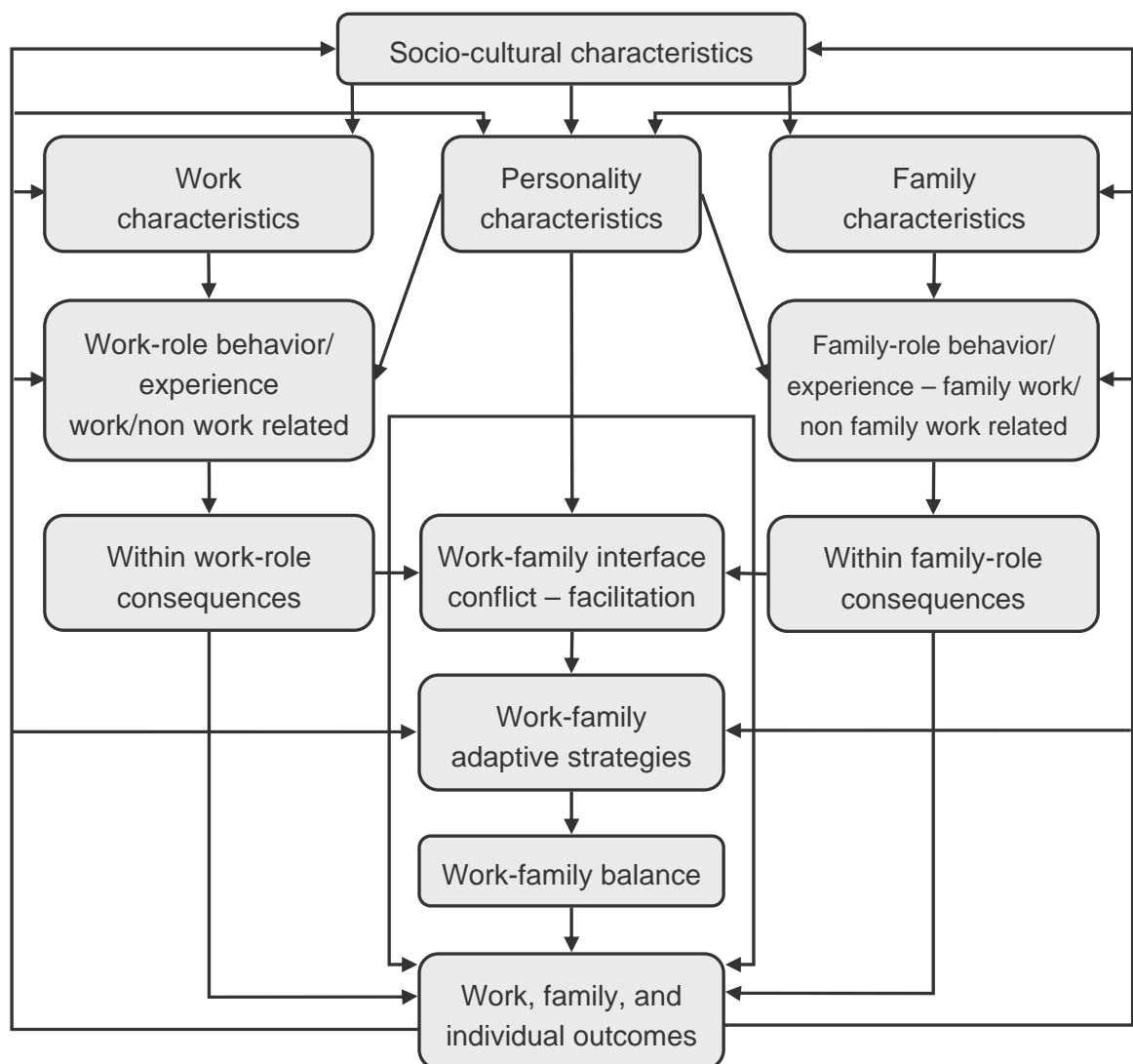


Abbildung 6.15: Integratives Rahmenmodell von Schneewind und Kupsch (2006)

Der Startpunkt dieses Modells liegt gewissermaßen in den sozio-kulturellen Bedingungen, wie z. B. Werte, Sozial- oder Bildungssysteme, und repräsentieren wichtige distale Kontextfaktoren. Diese Bedingungen üben einen Einfluss auf drei Gruppen von strukturellen, meist objektiven Variablen aus, nämlich berufliche (z. B. Arbeitsstunden), familiäre (z. B. Familienform) und persönlichkeitsbezogene Charakteristika (z. B. emotionale Stabilität). Letztere werden im Anschluss an dieses Kapitel in einer kurzen Exkursion (Kapitel 6.8.1) näher besprochen. Die strukturellen Variablen formen ihrerseits wiederum Verhaltens- und Erlebensweisen der Person, die am Berufs- und Familienleben teilnimmt, inklusive der Aktivitäten, die eigentlich nicht die entsprechende Rolle charakterisieren (z. B. Unterhaltungen unter Kollegen/innen während der Arbeitszeit). Außerdem führen diese rollenspezifischen Verhaltens- und Erlebensweisen zu Konsequenzen innerhalb der jeweiligen Rolle, die als Ressourcen (z. B. wahrgenommene Familienfreundlichkeit des Unternehmens) oder Stressoren (wahrgenommene Arbeitsüberlastung) erlebt werden. Abhängig davon, ob der Ressourcenanteil den Stressorenanteil überwiegt oder umgekehrt, resultiert eine positive oder negative Ressourcen-Stressoren Balance. Diese Balance kann entweder für jede Lebensdomäne getrennt oder über beide Bereiche hinweg eingeschätzt werden. An dieser Stelle kommt die Schnittstelle von Beruf und Familie in Form von positiven oder negativen Spillover-Effekten ins Spiel. Ferner beeinflusst die entsprechende Ressourcen-Stressoren Balance die Höhe der Work-to-Family und Family-to-Work Konflikte und Facilitations. Aufgrund der Bidirektionalität der Spillover-Effekte entsteht z. B. eine negative Work-to-Family Spillover Balance dann, wenn der Work-to-Family Konflikt die Work-to-Family Facilitation überwiegt. Dies gilt natürlich auch umgekehrt. In einem weiteren Schritt löst die negative Spillover Balance adaptive Strategien (z. B. Anwendung stressreduzierender Zeitmanagementtechniken) aus, um eine bessere Balance zu erreichen. Ist diese Balance erreicht, folgt daraus eine globale Work-Family Balance beziehungsweise in Abhängigkeit der Definition Work-Family Fit. Diese Balance sollte wiederum die entsprechenden Variablen beziehungsweise Konsequenzen (z. B. größere Arbeitszufriedenheit) beeinflussen.

Die Autoren selbst merken an, dass Partner- bzw. Crossover-Effekte in diesem Rahmenkonzept nicht berücksichtigt werden, obwohl dies bei der Analyse von Work-Family Daten in jedem Fall geschehen sollte. Pluspunkte des Modells sind die durch Feedbackschleifen enthaltene Dynamik, die der nicht-statischen Realität wohl sehr nahe kommt, und die Möglichkeit des Einbezugs der längsschnittlichen Perspektive (Schneewind & Kupsch, 2006).

6.8.1 Exkursion: Persönlichkeit im Kontext der Work-Family Forschung

In der persönlichkeitspsychologischen Forschung hat zum heutigen Zeitpunkt nach Ansicht zahlreicher Experten/innen das Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeitsbeschreibung (abgekürzt FFM; McCrae & Costa, 1990) eine herausgehobene Stellung und Bedeutung erlangt. Ein wesentlicher Grund dafür ist, dass unterschiedliche persönlichkeitspsychologische Forschungsansätze und -instrumente weitgehend in der Fünf-

Faktoren-Struktur konvergieren und das FFM damit eine einzigartige Integrationsleistung der zuvor sehr heterogenen faktoriellen persönlichkeitspsychologischen Forschungslandschaft erbracht hat. Dies mag ein Grund dafür sein, weshalb das FFM beziehungsweise die beiden NEO-Persönlichkeitssysteme nach Costa und McCrae (NEO-FFI und NEO-PI-R, Costa & McCrae, 1992) für das Gros der aktuellen Forschung auf dem Gebiet der empirisch fundierten Persönlichkeitstypologien, welche während der letzten Jahre eine Renaissance erfuhr (vgl. z. B. Asendorpf, 2006; Asendorpf & van Aken, 1999; Asendorpf, Borkenau, Ostendorf & van Aken, 2001; Caspi, 1998; Asendorpf, Caspi & Hofstee, 2002), und auch für die persönlichkeitspsychologischen Forschungsarbeiten in der Work-Family Forschung die Grundlage bildet.

Das FFM postuliert, dass die sozial bedeutsamen, sprachlich enkodierten Persönlichkeitseigenschaften robust und hinreichend präzise durch fünf orthogonale, umfassende und varianzstarke Faktoren, als Big Five bezeichnet, erfasst und beschrieben werden können. Diese Faktoren werden wie folgt benannt: Neurotizismus oder Emotionale Instabilität, Extraversion, Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit und Kultur, Intellekt oder Offenheit für Erfahrungen. Personen, die hohe Werte in Neurotizismus aufweisen, lassen sich als nervös, reizbar, furchtsam, empfindlich, unstabil, ängstlich, traurig, unsicher und verlegen beschreiben. Personen mit hohen Werten in Extraversion lassen sich als gesellig, geprächig, aktiv, enthusiastisch, energisch, abenteuerlustig, herzlich, optimistisch und heiter beschreiben. Personen mit hohen Werten in Offenheit für Erfahrungen gehen zeichnen sich durch eine hohe Wertschätzung für neue Erfahrungen aus, mögen Abwechslung, sind wissbegierig, originell, einfallsreich, kreativ, erfinderisch, phantasievoll und unabhängig in ihrem Urteil. Personen, die hohe Werte in Verträglichkeit aufweisen, lassen sich durch die Adjektive altruistisch, mitfühlend, verständnisvoll, hilfsbereit, nachsichtig, kooperativ, weichherzig und wohlwollend kennzeichnen. Personen mit einer hohen Ausprägung der Dimension Gewissenhaftigkeit sind ordentlich, zuverlässig, hart arbeitend, diszipliniert, sorgfältig planend, gut organisiert, pünktlich, penibel, ehrgeizig und systematisch.

In der Work-Family Forschung wurden Persönlichkeitseigenschaften und im Besonderen die Big Five bislang sehr selten und wenn meist als Ursachen für Work-Family Konflikte (vgl. Frone, 2003) oder als Moderator- und Mediatorvariablen zwischen Rollenkonflikten und psychischem Wohlbefinden untersucht. Einige Untersuchungen widmeten sich zudem der Annahme, dass Persönlichkeitsvariablen und Neurotizismus im Besonderen als konfundierte Variablen (z. B. als „Common Factor“) wirken, und konnten dies auch für den Work-Family Bereich nachweisen (vgl. Moyle, 1995; Schneewind & Kupsch, 2006; Voydanoff, 2002). Dies bedeutet, dass z. B. Neurotizismus oder Negative Affektivität sowohl mit Rollenvariablen (z. B. Familienstress) als auch mit Befindlichkeitsmaßen (z. B. psychische Symptombelastung) in Verbindung steht, und dass zudem die Zusammenhänge zwischen den Rollenvariablen und Befindlichkeitsmaßen sinken, wenn die Variable Neurotizismus kontrolliert wird. Insgesamt scheinen Persönlichkeitsvariablen beziehungsweise die Big Five gute Prädiktoren für die Work-Family

Konflikte darzustellen. In der Studie von Wayne et al. (2004) klärten die Big Five zusammen immerhin 15 % der Varianz in den Rollenkonflikten auf.

Einige Forschungsarbeiten konnten eine direkte, positive Beziehung zwischen Neurotizismus (und negativer Affektivität, ein Konstrukt, welches in enger Beziehung zu Neurotizismus steht; Personen mit einer hohen Ausprägung sind prädestiniert, aversive emotionale Zustände zu erleben und ein negatives Selbstkonzept zu besitzen; vgl. Bruck & Allen, 2003) und Work-Family Konflikten nachweisen (Rantanen, Pulkkinen & Kinnunen, 2005; Bruck & Allen, 2003; Noor, 2003; Carlson, 1999; Wayne et al. 2004; Grzywacz & Marks, 2000). Die Ergebnisse von Rantanen et al. (2005), Kinnunen, Vermulst, Gerris und Mäkikangas (2003) und Stoeva, Chiu & Greenhaus (2002) weisen zudem darauf hin, dass Neurotizismus und Negative Affektivität die Beziehung zwischen den Work-Family Konflikten und der psychischen Belastung moderieren.

Für die Dimension Extraversion zeigt sich die Befundlage weit weniger eindeutig. Bei Grzywacz und Marks (2000) stand Extraversion in einem negativen Zusammenhang mit Work-Family Konflikten und in einem positiven mit Work-Family Facilitation. Bei Noor (2003) fiel der Zusammenhang zwischen Extraversion und dem Family-to-Work Konflikt ebenso negativ aus. Bruck und Allen (2003) und Wayne et al. (2004) konnten hingegen keinen Zusammenhang zwischen Extraversion und den Rollenkonflikten nachweisen. Wayne et al. (2004) fanden jedoch einen positiven Zusammenhang zu Work-to-Family und Family-to-Work Facilitation.

Nur vier Studien haben sich den restlichen drei Big Five Faktoren gewidmet, wobei in zwei Studien Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit mit den Work-Family Konflikten in negativer Weise zusammenhingen (Wayne et al., 2004; Bruck & Allen, 2003). In einer Studie zeigte sich kein Zusammenhang (Rantanen et al., 2005) und in der vierten Studie zeigte sich für Verträglichkeit ein abschwächender Effekt auf die Beziehung zwischen Work-Family Konflikten und ehelicher Unzufriedenheit (Kinnunen et al., 2003). Offenheit für neue Erfahrungen wies nur bei der Untersuchung von Rantanen et al. (2005) eine positive Beziehung zum Family-to-Work Konflikt – dies aber auch nur für den männlichen Teil der Stichprobe – auf. Die anderen drei Studien konnten keine Beziehung nachweisen.

Außer den eben thematisierten Big Five Dimensionen wurden das Typ A Verhalten (Friedman & Rosenman, 1974), welchem bislang keine eindeutige Prädiktivität von Work-Family Konflikten nachgewiesen werden konnte, und die allgemeine Selbstwirksamkeitserwartung, welche als Vertrauen darauf definiert wird, eine schwierige Lage zu meistern, wobei der Erfolg der eigenen Kompetenz zugeschrieben wird (Schwarzer & Jerusalem, 1999), im Work-Family Kontext untersucht. Die Selbstwirksamkeit ist dabei mit einer niedrigeren Ausprägung der beiden Work-Family Konflikte verbunden (z. B. Bernas & Major, 2000).

Was bislang gänzlich in der Work-Family Forschung außer Acht gelassen wurde, sind Persönlichkeitstypen. Persönlichkeitstypen haben gegenüber dem dominierenden variablen-zentrierten Ansatz die Vorteile, dass sie einem sehr wichtigem Aspekt der Persön-

lichkeit, nämlich der Konfiguration der Eigenschaften *innerhalb* eines Individuums Rechnung tragen und dass sie Persönlichkeit als Ganzes betrachten und nicht wie im dimensionalen Ansatz als einzelne Fragmente in Form von Persönlichkeitsvariablen. Diese Konfigurationen beziehungsweise Typen werden empirisch in der Regel mittels clusteranalytischer Verfahren gewonnen. In den meisten Studien dienen die Big Five Dimensionen des FFM hierbei als Ausgangspunkt für diese Analysen. Jedes Individuum wird dabei mit Hilfe eines Profils mit fünf Werten beschrieben. Diese Profile werden dann mittels Clusteranalysen in relativ homogene Cluster gruppiert. Jedes Cluster repräsentiert dabei einen Persönlichkeitstyp und die Durchschnittsprofile der Personen eines Clusters beschreiben den Persönlichkeitsprototypen. Als typologische Pionerarbeit der typologischen Ansätze auf Grundlage faktorieller Persönlichkeitsforschung wird die Arbeit von Block (1971) beziehungsweise Block und Block (1980) angesehen. Sie zeigten, wie ein personenzentrierter Ansatz auf der Grundlage des intraindividuellen California Q-Sort Ratings erfolgreich in eine Langzeitstudie der Persönlichkeitsentwicklung integriert werden kann. Die Persönlichkeitstypen, die sich über die nachfolgende Q-Faktorenanalyse des California Q-Sets ergaben, und die zudem zeitlich stabil (über immerhin 22 Jahre) waren, bezeichnete Block (1971) als „Ego resilients“ (gekennzeichnet durch eine gute Anpassung an die Umwelt und zwischenmenschliche Funktionsfähigkeit), „Unsettled undercontrollers“ (hochgradig impulsiv und Probleme im interpersonellen Bereich) und „Vulnerable overcontrollers“ (gekennzeichnet durch unflexible, überkontrollierte und schlecht an ihre Umwelt angepasste Verhaltensmuster). Diese drei Prototypen (Resilients, Over- und Undercontroller) konnten auch in zahlreichen, aktuellen Studien in verschiedenen Datenmedien (unterschiedliche Persönlichkeitsinventare mit FFM-Bezug unter Verwendung von Selbstbeurteilungsdaten) und auf Grundlage verschiedener Ansätze (Q-Sort vs. Clusteranalyse) repliziert werden. Einen informellen Überblick früherer Studien zu Persönlichkeitstypen bietet Caspi (1998). In der Literatur werden sie häufig als ARC-Cluster (Asendorpf-Robins-Caspi), da sie vor allem auf den Arbeiten dieser drei Forscher beruhen. In Abbildung 6.16 sind die Prototypen-Profile nach Rammstedt, Riemann, Angleitner und Borkenau (2004) graphisch veranschaulicht. Diese bildeten zugleich in Form von Anfangslösungen die Grundlage für die in der vorliegenden Arbeit gerechneten Clusteranalysen.

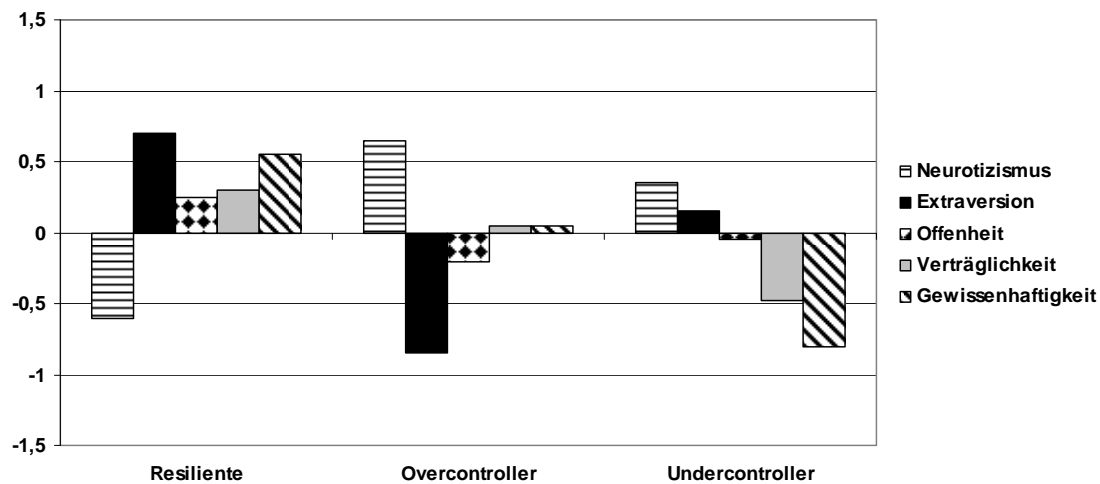


Abbildung 6.16: Charakteristische Big Five-Muster der Persönlichkeitstypen Resilient, Overcontroller und Undercontroller nach Rammstedt et al. (2004)

Diese drei stabil gefundenen Persönlichkeitstypen lassen sich wie folgt charakterisieren: Resiliente sind gut an ihre Lebenskontexte angepasst und zeichnen sich durch niedrige Werte im Neurotizismus und überdurchschnittliche Werte auf allen vier weiteren Dimensionen aus. Overcontroller sind hingegen durch niedrige Werte in Extraversion und hohe Werte im Neurotizismus gekennzeichnet. Zudem zeigen sie internalisierende Tendenzen, was sich in Form von hoher Impulskontrolle, hoher Ängstlichkeit und geringen manifesten Aggressionstendenzen äußert. Undercontroller weisen besonders niedrige Werte in Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit und externalisierende Tendenzen (u. a. niedrige Impulskontrolle und offene Aggressivität) auf.

7 Empirische Befunde der Work-Family Forschung

Obwohl mittlerweile integrative Rahmenmodelle wie beispielsweise das von Voydanoff (2002) oder Schneewind und Kupsch (2006) entwickelt wurden, erfolgen die empirischen Forschungsarbeiten nach wie vor hauptsächlich atheoretisch und konzentrieren sich auf einzelne Prädiktoren, Konsequenzen, Prävalenz und/oder das Ausmaß der Interrollenkonflikte – zunehmend auch der Work-Family Facilitation. Gelegentlich finden sich Studien, die einzelne Mediatoren beziehungsweise Moderatoren, wie z. B. Adaptive Strategien oder Coping Ressourcen, untersuchen. Sehr selten wurden ganze Sequenzen beziehungsweise Prozesse bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie mittels einer eigenen empirischen Erhebung aller relevanten Konstruktvariablen und einer statistischen Überprüfung der postulierten Abläufe überprüft. Deswegen untergliedert Frone (2003) die bisherigen Forschungsartikel in Ausprägungshöhe der Konflikte und Facilitation, Ursachen und Konsequenzen derselben. Gruppiert werden dabei die Prädiktoren der Work-Family Konflikte in Variablen aus dem Rollenumfeld und Persönlichkeitsvariablen. Eine Unterscheidung der Konfliktarten nach Greenhaus und Beutell (1985) in zeit-, stress- und verhaltensbasierte Konflikte wird nicht vorgenommen, da hierzu kaum Studien vorliegen. Eine Ausnahme stellt die Untersuchung von Carlson (1999) dar, in der Prädiktorvariablen aus dem Rollenumfeld (z. B. Rollenkonflikte und Rollenambiguität) und dispositionale Prädiktorvariablen (z. B. Typ-A-Verhalten und negative Affektivität) für die Vorhersage von den drei Work-Family Konfliktformen verwendet werden. Es zeigte sich, dass sich tatsächlich für jede Konfliktform andere Prädiktoren finden lassen, was für eine differenzierte Betrachtung der Work-Family Konfliktarten spricht. Bei Frone (2003) findet sich eine weitere Unterscheidung der bislang untersuchten rollenbezogenen Prädiktoren in verhaltensbezogene Involvierung (= für die Familien- bzw. Berufsrolle gewidmete Zeit), psychologische Involvierung (z. B. Rollenidentifikation, Selbstkonzept), rollenbezogene Stressoren und Affekte (z. B. Unzufriedenheit mit dem Arbeitsplatz, zu hohe berufliche Anforderungen, schlechte Beziehungsqualität, Verhaltensprobleme der Kinder oder finanzielle Belastungen) und rollenbezogene Ressourcen (z. B. soziale Unterstützung aus dem beruflichen oder familiären Umfeld). Bei den Persönlichkeitsvariablen nimmt er aufgrund der geringen Forschungsdichte keine weitere Untergliederung vor. Bei den Konsequenzen der Work-Family Konflikte nimmt Frone (2003) eine Unterteilung in rollenbezogene und gesundheitliche Konsequenzen vor. Außerdem wird auf die Ausprägungshöhe der Interrollenkonflikte eingegangen und die hierzu vorliegenden Studien in zwei Gruppen aufgeteilt: Ein Teil der Studien beschäftigt sich mit einem relativen Vergleich der Work-to-Family Konflikte versus Family-to-Work Konflikte (erstere treten in den meisten Studien häufiger auf als letztere; z. B. Frone, 2000; Eagle, Miles & Icenogle, 1997; Frone et al., 1997; Grzywacz & Marks, 2000; Grandey & Cropanzano, 1999). Der andere Teil der bisherigen Studien

vergleicht die Konfliktausprägungshöhe hinsichtlich Geschlechtsunterschieden und kommt nach Frone (2003) zu dem Schluss, dass Work-to-Family und Family-to-Work Konflikte bei beiden Geschlechtern ähnlich stark auftreten (z. B. Frone et al., 1992; Eagle et al., 1997; Grzywacz & Marks, 2000; Grandey & Cropanzano, 1999).

Geurts und Demerouti (2003) kommen wie Frone (2003) im Bezug auf die Auftrittshäufigkeit der Work-Family Konflikte aufgrund der bisherigen Datenlage zu dem Schluss, dass “ ‘work negatively influencing home’ is more prevalent than ‘home negatively influencing work’ ” (S. 290). Außerdem berichten sie, dass der Einfluss des Familienlebens auf das Berufsleben öfter positiv als negativ sowohl von Frauen als auch von Männern bewertet wird (Demerouti, Geurts & Kompier, 2004; Grzywacz & Marks, 2000; Kirchmeyer, 1993). Grzywacz & Marks (2000) zeigten sogar, dass über den positiven Family-to-Work Spillover genauso häufig berichtet wird wie über den negativen Work-to-Family Spillover. Zusätzlich betrachten Geurts und Demerouti (2003) die Prävalenzraten bzgl. Geschlecht, Alter, Familienstand und -struktur, Bildung, Einkommen und Ethnizität mit dem Ergebnis, dass empirisch keine konsistenten Geschlechtsunterschiede hinsichtlich der Rollenkonflikte festgestellt werden konnten, dass Familienstand, Alter, Bildung, Einkommen und Ethnizität kaum systematisch untersucht wurden und die Befunde hierzu inkonsistent sind, und dass aber die Anzahl der zu Hause lebenden Kinder einen positiven Zusammenhang zur Auftrittshäufigkeit von Work-to-Family und Family-to-Work Konflikten aufweist (Grandey & Cropanzano, 1999; Kinnunen & Mauno, 1998; Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996). Die höchsten Levels an Work-Family Konflikten haben dabei berufstätige Frauen mit Kindern unter 12 Jahren (z. B. Crouter, 1984b; Higgins, Duxbury & Lee, 1994).

Neben der Prävalenz von positiven und negativen Interaktionen zwischen Beruf und Familie fassen Geurts und Demerouti (2003) wie Frone (2003) die bisherigen Studien in die beiden Gruppen Prädiktoren und Konsequenzen zusammen. Bei den Prädiktoren unterscheiden sie zwischen persönlichkeitsbezogenen Charakteristika, familiären Faktoren, beruflichen Faktoren und Einstellungen. Zu den persönlichkeitsbezogenen Charakteristika zählen Geurts und Demerouti (2003) wie Frone (2003) Typ-A-Verhalten, Neurotizismus oder Extraversion, zu den familiären Faktoren u. a. familiäre Rollenambiguität, Beziehungsqualität zum Partner und zu den Kindern, familiäre Unterstützung, zu den beruflichen Faktoren vor allem Arbeitsstunden, Arbeitszeiten, berufliche Stressoren beziehungsweise Anforderungen wie Arbeitsüberlastung oder Probleme mit Vorgesetzten/Kollegen/innen und zu den Einstellungen die Wichtigkeit und Zentralität von Beruf beziehungsweise Familie.

Außer den eben erwähnten qualitativen Reviews von Frone (2003) und Geurts und Demerouti (2003), die also nicht nur die in der Work-Family Forschung existierenden Modelle und Theorien zusammenfassen (siehe Kapitel 6), sondern auch in mehr oder weniger unsystematischer Weise einige wichtige empirische Befunde kategorisieren und kurz wiedergeben, haben sich einige quantitative Reviews in Form von Metaanalysen den mittlerweile doch zahlreichen Studien gewidmet. Bevor auf diese eingegangen

wird, möchte ich kurz die in der Einleitung von Kapitel 6 erwähnte Arbeit von Eby et al. (2005) vorstellen, in der eine Inhaltsanalyse von 190 Work-Family Studien aus organisationspsychologischen Zeitschriften vorgenommen wurde. Die Ergebnisse in Tabelle 7.1 zeigen, dass nur eine Minderheit der Studien explorativ vorgeht (11 %) und der Prozentsatz der Modelle testenden Studien mit 9 % noch darunter liegt. Dabei fördert gerade eine explorative Forschung das allgemeine Verständnis eines Phänomens und hilft Theorien zu entwickeln, indem relevante Variablen und Kontextbedingungen des interessierenden Phänomens identifiziert werden können (Babbie, 2001). Der Großteil der Work-Family Untersuchungen überprüft aber lediglich spezifische, aus früheren Studien stammende Hypothesen (62 %). Bei immerhin 8 % der Studien erfolgte eine eigene Modellentwicklung mit anschließender empirischer Überprüfung. Wiederum ein kleiner Prozentsatz ging sowohl hypothesentestend als auch explorativ vor (8 %) und 2 % testeten sowohl Modelle als auch Hypothesen.

Tabelle 7.1: Aktueller Stand der Work-Family Forschung in organisationspsychologischen Zeitschriften (nach Eby et al., 2005, S. 133)

Kategorie	Anteil in Prozent
Studienfokus	
Hypothesentest	62
Explorativ	11
Modelltest	9
Modellentwicklung und -test	8
Hypothesentest und explorativ	8
Modell- und Hypothesentest	2
Art der erwarteten Effekte	
Ungünstige Effekte	58
Günstige und ungünstige Effekte	18
Günstige Effekte	18
Keine Effekte	1
Gemischte Effekte	< 1
Nicht verwendbar	5
Richtung der erwarteten Effekte	
Bidirektional	48
Family-to-Work	37
Work-to-Family	15

Bei allen Studien außer den explorativen wurde zudem die Art und Richtung der erwarteten Effekte untersucht. Mehr als die Hälfte aller Studien (58 %) nehmen eine ungünstige beziehungsweise negative Beziehung zwischen familiären und beruflichen Variablen an, was einer im Sinne der Rollentheorie konfliktorientierten Sichtweise von Vereinbarkeit von Beruf und Familie entspricht. Im Gegensatz dazu postulierten lediglich 18 % der Studien positive Zusammenhänge. Doch nach z. B. Greenhaus & Parasuraman

(1999), Frone (2003) oder Grzywacz und Bass (2003) ist die Erforschung der positiven Effekte von Beruf auf Familie beziehungsweise von Familie auf Beruf entscheidend, um die Komplexität der Work-Family Interaktionen verstehen zu können. Weitere 18 % der organisationspsychologischen Work-Family Studien geht von positiven und negativen Effekten aus, ein noch kleinerer Prozentsatz sagt keinen Zusammenhang zwischen beruflichen und familiären Konstrukten (1 %) oder eine Kombination aus positiven, negativen und keinen Effekten (< 1 %) vorher. 5 % der Studien konnten bzgl. der Effektkategorie nicht kategorisiert werden. Bei der Richtung der erwarteten Effekte gaben 48 % der Studien bidirektionale Effekte, 37 % Family-to-Work und nur 15 % Work-to-Family Konflikte an. Letzteres ist nicht weiter erstaunlich, da in Studien mit einem organisationspsychologischen Fokus in erster Linie die Varianz von beruflichen Kriterien durch Prädiktoren aus dem Familienbereich zu erklären versucht wird. Dies spiegelt sich auch in Tabelle 7.2 wider, die einen Überblick über die verschiedenen, in den 190 Studien untersuchten Prädiktoren, Kriterien und Mediatoren in der organisationspsychologischen Work-Family Forschung mit Angabe der Prozentzahlen gibt.

Tabelle 7.2: Untersuchte Prädiktoren und Kriterien in der organisationspsychologischen Work-Family Forschung (nach Eby et al., 2005)

Prädiktoren	%	Kriterien	%	Mediatoren	%
Family characteristics	12.5	Work attitudes	22.2	Work-family interaction	23.1
Background characteristics	11.4	Work-family interaction	13.9	Stress	20.1
Work attitudes	11.2	Health and wellness	12.7	Work attitudes	13.0
Job attributes	9.9	Family/nonwork attitudes	10.8	Family/nonwork attitudes	8.9
Stress	8.3	Individual differences	5.4	Health and wellness	8.3
Organizational characteristics	7.3	Employee behaviors	5.3	Individual differences	7.1
Work-family interaction	6.8	Background characteristics	3.3	Job attributes	5.3
Family/nonwork attitudes	6.2	Stress	4.1	Children/parenting variables	3.5
Spouse variables	5.5	Job attributes	3.7	Family characteristics	3.0
Organizational support	4.8	Spouse variables	3.5	Career attitudes	1.8
Individual differences	4.7	Organizational characteristics	3.4	Nonwork support	1.8
Nonwork support	4.0	Career attitudes	2.9	Employee behaviors	1.2
Career attitudes	2.6	Organizational support	2.6	Coping	0.6
Health and wellness	1.8	Coping	2.4	Spouse variables	0.6
Parent variables	1.4	Family characteristics	2.0	Organizational support	1.8
Employee behaviors	0.7	Children/parenting variables	1.4	Background characteristics	0.0
Coping	0.5	Nonwork support	0.4	Organizational characteristics	0.0
Children/parenting variables	0.1	Parent variables	0.0	Parent variables	0.0

Anmerkungen.

Diejenigen Variablen und Prozentzahlen sind **fett** gedruckt, die in keinen der 190 Studien als Kriterien beziehungsweise Mediatoren untersucht wurden.

Eby et al. (2005) berichten, dass insgesamt 966 Prädiktorvariablen, 734 Kriterien und 169 Mediatorvariablen in den 190 Studien katalogisiert werden konnten, welche dann nach Meta-Themen geordnet wurden (siehe Tabelle 7.2). Die am häufigsten untersuchten Prädiktoren bezogen sich auf familiäre Charakteristika (12,5 %), wie z. B. Alter und Anzahl der Kinder oder Doppel- vs. Einzelverdienerpaare, gefolgt von Hintergrundinformationen (11,6 %), wie z. B. Alter, Geschlecht oder Bildungsniveau, dann Einstellungen zur Arbeit (11,2 %), wie z. B. Arbeitszufriedenheit, Kommitment oder Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsplatzmerkmale (9,9 %), wie z. B. Arbeitsstunden und -zeiten. Demgegenüber sind die am wenigsten untersuchten Prädiktoren an erster Stelle Verhalten des/der Arbeitnehmers/in mit weniger als 1 %, wie z. B. Fehlzeiten oder Arbeitsleistung, Coping mit ebenfalls weniger als 1%, wie z. B. problemfokussiertes Coping oder Alkohol- und Medikamentenmissbrauch als negatives Coping und schließlich elterliches und Kindverhalten (< 1 %) wie beispielsweise Erziehungsstile, Schulleistungen und physische/psychische Gesundheit der Kinder.

Als Kriterien wurden hingegen mit Abstand am meisten Einstellungen zur Arbeit (22,2 %), Work-Family Interaktionen (13,9 %), wie z. B. Work-to-Family oder Family-to-Work Konflikte, Gesundheit und Wellness (12,7 %), wie z. B. Depressionen, Burnout oder Herzschlag, und familiäre beziehungsweise nichtberufliche Einstellungen (10,8 %), wie z. B. Lebens-, Familien- oder Ehezufriedenheit, untersucht. Sehr wenig Aufmerksamkeit wurde hingegen den Variablen wie elterliches und Kindverhalten mit 1,4 % geschenkt sowie nichtberufliche Unterstützung z. B. durch Familienmitglieder oder Freunde mit weniger als 1 %. Bislang so gut wie gar nicht untersucht wurden Elternvariablen wie beispielsweise berufliche Anforderungen des Vaters oder familiäre Involvierung der Mutter.

Mediatoranalysen wurden bislang insgesamt bei nur einem guten Drittel der nicht explorativen Studien gerechnet. Erwartungsgemäß lagen die Work-Family Interaktionen mit 23,1 % ganz vorne, gefolgt von Stress (20,1 %), wie z. B. familiärer, beruflicher oder Rollenstress, beruflicher Einstellung (13,0 %) und familiären beziehungsweise nichtberuflichen Einstellungen (8,9 %). Dies stellt eine ausgewogene Mischung aus berufs- und familienbezogenen Variablen dar. Objektive Kriterien wie Hintergrundinformationen und Merkmale der Organisation (z. B. Unternehmensform, Bonussysteme oder Human Resources-Maßnahmen) sind als Mediatoren irrelevant und wurden als solche in den Studien auch nicht untersucht.

Die Arbeit von Eby et al. (2005) bietet eine gute Möglichkeit, sich einerseits einen sehr guten Überblick über den aktuellen Forschungsstand zu verschaffen und andererseits Stärken und Schwächen der bisherigen empirischen Work-Family Forschungsgeschichte zu eruieren und so blinde Flecken aufzudecken, die dann in der Konzeption, Durchführung und Auswertung weiterer Forschungsvorhaben berücksichtigt werden können. Im Hypothesenteil der vorliegenden Arbeit (Kapitel 9) wird darauf nochmals Bezug genommen werden und auf die in der Arbeit von Eby et al. (2005) gefundenen Entwicklungsfelder und Grenzen der (organisationspsychologischen) Work-Family Forschung

bei der Modell- bzw. Hypothesenentwicklung dieser Arbeit eingegangen. Im Folgenden werden nun die wichtigsten Befunde der quantitativen Metaanalysen der Work-Family Forschung in der Reihenfolge, wie sie in Tabelle 7.3 aufgeführt sind, vorgestellt. Für das Hypothesengebilde dieser Arbeit relevante Einzelbefunde werden ebenfalls in Kapitel 9 an entsprechender Stelle dargestellt.

Tabelle 7.3: Quantitative Reviews der Work-Family Forschung

Review	Fokus	Studien-anzahl	Gesamtstich-probengrößen	Hauptergebnisse
Kossek & Ozeki (1998)	Zusammenhänge zwischen Work-Family Konflikten und Arbeits- und Lebenszufriedenheit	50	Range: 592 – 10.107	<ul style="list-style-type: none"> - Konsistent negativer Zusammenhang zwischen Rollenkonflikten (bidirektional, Work-to-Family, Family-to-Work) und Arbeits-/Lebenszufriedenheit - Zusammenhang unabhängig von Messinstrumenten - Zusammenhang für Frauen stärker als für Männer
Kossek & Ozeki (1999)	Zusammenhänge zwischen Work-Family Konflikten und beruflichen Zielvariablen	38	Range: 59 – 2.282	<ul style="list-style-type: none"> - Kaum Studien zu Work-Family Konflikten, familienfreundlichen Maßnahmen <i>und</i> deren Konsequenzen - Negative Zusammenhänge zwischen Rollenkonflikten und Arbeitsleistung und Commitment - Positive Zusammenhänge zwischen Rollenkonflikten und Fluktuation, Fehlzeiten, Arbeitseinbindung und Burnout
Baltes, Briggs, Huff, Wright & Neuman (1999)	Zusammenhänge zwischen Arbeitszeitmodellen und beruflichen Zielvariablen	39	4.492	<ul style="list-style-type: none"> - Stark positiver Einfluss von Gleitzeit auf Produktivität und Fehlzeiten - Stark positiver Einfluss einer komprimierten Arbeitswoche auf Arbeitszufriedenheit und Zufriedenheit mit den Arbeitszeiten
Allen, Herst, Bruck & Sutton (2000)	Zusammenhänge zwischen Work-to-Family Konflikten und beruflichen, familiären und stressbezogenen Zielvariablen	67	Range: 457 – 12.624	<ul style="list-style-type: none"> - Stark positiver Zusammenhang zwischen Work-to-Family Konflikten und Fluktuation - Tendenziell negative Zusammenhänge zwischen Work-to-Family Konflikten und Arbeitszufriedenheit, affektivem Commitment und Arbeitsleistung - Keine Zusammenhänge zwischen Work-to-Family Konflikten und Karrierezufriedenheit und Fehlzeiten - Tendenziell negative Zusammenhänge zwischen Work-to-Family Konflikten und allen familiären Konsequenzen (Lebens-, Paar- und Familienzufriedenheit) - Konsistent und stark positive Zusammenhänge zwischen Work-to-Family Konflikten und allen stressbezogenen Konsequenzen (allgemeine psychische

Review	Fokus	Studien-anzahl	Gesamtstich-probengrößen	Hauptergebnisse
				Gesundheit, physische Symptome, Depression, Alkoholmissbrauch, Burnout, andere berufliche und familiäre Konstrukte)
Byron (2005)	Zusammenhänge zwischen den Work-Family Konflikten und deren Ursachen	61	1.674 – 18.125	<ul style="list-style-type: none"> - Berufliche Faktoren (Arbeitseinbindung, Anzahl der Arbeitsstunden, Unterstützung am Arbeitsplatz, flexible Arbeitszeiten und Arbeitsstress) bessere Prädiktoren für Work-to-Family als für Family-to-Work Konflikte - Familiäre Faktoren wie Anzahl der Stunden außerhalb des Arbeitsplatzes, Familienstress, Anzahl der Kinder und Familienstand gute Prädiktoren für Family-to-Work Konflikte, nicht aber für die Prädiktoren familiäre bzw. nicht-berufliche Einbindung, familiäre Unterstützung, familiäre Konflikte, Alter des jüngsten Kindes und Berufstätigkeit des/der Partners/in - Familienstress, familiäre Konflikte und Arbeitsstress als beste Prädiktoren für beide Rollenkonflikte - Familiäre Einbindung ohne Zusammenhang zu Rollenkonflikten - Starker Zusammenhang zwischen beiden Rollenkonfliktformen - Demographische Variablen (z. B. Geschlecht, Familienstand) eher Moderatorvariablen
Mesmer-Magnus & Viswesvaran (2005)	Vergleich der Messinstrumente für den Work-to-Family und Family-to-Work Konflikt	25	9.079	<ul style="list-style-type: none"> - Tendenziell stärkere Zusammenhänge für Work-to-Family als für Family-to-Work Konflikte zu beruflichen Stressoren, Unterstützung am Arbeitsplatz und Lebenszufriedenheit - Höhere Varianzaufklärung der beruflichen Stressoren und Lebenszufriedenheit durch Work-to-Family als durch Family-to-Work Konflikte - Tendenziell stärkere Zusammenhänge für Family-to-Work als für Work-to-Family Konflikte zu familiären Stressoren und Arbeitszufriedenheit - Höhere Varianzaufklärung der familiären Stressoren und Arbeitszufriedenheit durch Family-to-Work als durch Work-to-Family Konflikte - Kein Zusammenhang zwischen beiden Rollenkonflikten und Bindung an die Organisation

Review	Fokus	Studien- anzahl	Gesamtstich- probengrößen	Hauptergebnisse
				<ul style="list-style-type: none"> - Gleich starke positive bzw. negative Zusammenhänge zwischen beiden Rollenkonflikten und Rückzugsverhalten an der Arbeitsstelle bzw. Gesundheit - Gleiche Varianzaufklärung von Gesundheit und Rückzugsverhalten an der Arbeitsstelle durch Work-to-Family und Family-to-Work Konflikte
Ford, Heinen & Langkamer (2007)	Annahmen der Spillover-Modelle	178	Range: 113 – 44.316	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeitseinbindung, Arbeitsstress (bester Prädiktor), Unterstützung am Arbeitsplatz und Arbeitsstunden als gute Prädiktoren für den Work-to-Family Konflikt - Arbeitseinbindung, Arbeitsstress und Unterstützung am Arbeitsplatz korrelieren mit Familienzufriedenheit - Familienstress (bester Prädiktor), familiäre Konflikte, familiäre Unterstützung und Stunden für die Familienarbeit als gute Prädiktoren für den Family-to-Work Konflikt - Familienstress, familiäre Konflikte und familiäre Unterstützung korrelieren mit Arbeitszufriedenheit - Geschlecht und Kinder nur für manche Zusammenhänge Moderatoren - Rollenkonflikte insgesamt nur partielle Mediatoren

7.1 Metaanalyse von Kossek und Ozeki (1998)

Der Ausgangspunkt der Metaanalyse von Kossek und Ozeki (1998) waren Studien aus akademischen Journals, die den Zusammenhang zwischen einem globalen, bidirektionalen Work-Family Konflikt, einem Work-to-Family und/oder einem Family-to-Work Konflikt und Lebens- oder Arbeitszufriedenheit untersuchten. Den theoretischen Hintergrund dieser Studien bildete das Spillover-, Kompensations- oder Segmentationsmodell. Der Großteil der Studien postulierte dabei einen negativen Zusammenhang zwischen Rollenkonflikten und Zufriedenheit. Methodisch orientierten sich Kossek und Ozeki (1998) an dem Vorgehen von Hunter und Schmidt (1990) und erhielten dadurch 32 Stichprobengruppen für Arbeitszufriedenheit und 18 für Lebenszufriedenheit. Die Ergebnisse zeigen, dass über verschiedene Stichproben (alle Konfliktarten, Work-to-Family Konflikt, Family-to-Work Konflikt, bidirektionaler Konflikt, Männer, Frauen, Verheiratete und Doppelkarriere-Paare) und Messmethoden hinweg (1-Item Messung bis hin zur Messung mit 43 Items) die Zusammenhänge zwischen Rollenkonflikten und Arbeitszufriedenheit negativ (z. B. $r = -.18$ für Family-to-Work Konflikt, $r = -.27$ für Work-to-Family Konflikt, $r = -.37$ für Doppelkarriere-Paare) und die dazugehörigen Konfidenzintervalle relativ eng sind. Für Frauen zeigte sich ein etwas stärkerer Zusammenhang als für Männer ($r = -.35$ vs. $r = -.29$), jedoch überschneiden sich die beiden Konfidenzintervalle, weshalb dieses Ergebnis mit Vorsicht behandelt werden muss. Ähnlich starke Zusammenhänge ergaben sich auch für Rollenkonflikte und Lebenszufriedenheit. Der Korrelationsindex über alle 18 Stichproben hinweg wies ein $r = -.36$ auf, allerdings mit einem weiteren Konfidenzintervall ($-.42 < p < -.28$). Auch hier war der Zusammenhang für die Subgruppe Frauen ($r = -.42$) stärker als für die Subgruppe Männer ($r = -.32$), aber wiederum mit überlappenden Konfidenzintervallen. Des Weiteren hat die Direktionalität der Konflikte für die Beziehung sowohl zur Arbeitszufriedenheit als auch zur Lebenszufriedenheit einen Einfluss auf die Stärke des Zusammenhangs: "Family-to-work conflict appears to be less strongly related than bidirectional or work-to-family conflict" (Kossek & Ozeki, 1998, S. 145).

7.2 Metaanalyse von Kossek und Ozeki (1999)

Der 1999 von Kossek und Ozeki verfasste Artikel bediente sich sowohl qualitativer als auch quantitativer Methoden (Metaanalysen) und untersuchte die Beziehung zwischen Work-Family Konflikten und 6 verschiedenen beruflichen Konsequenzen, nämlich Arbeitsleistung, Fluktuation, Fehlzeiten, Einsatz des Einzelnen in einer Organisation (Kommitment), Arbeitseinbindung und Burnout. Zusätzlich wurde über Studien zur Wirksamkeit familienfreundlicher Maßnahmen hinsichtlich der Reduzierung von Work-Family Konflikten zusammenfassend berichtet. Die Verbindungen zwischen beruflichen Konsequenzen und Konflikten und diesen Maßnahmen sind den Autoren zufolge kaum erforscht. Die bestehende Literatur im Bereich Human Resource Management ist vorwiegend deskriptiv und kann in zwei Gruppen untergliedert werden. Der sogenannte

„demographische Strang“ untersucht die Attraktivität familienfreundlicher Maßnahmen (die am meisten untersuchten Maßnahmen sind Gleitzeit und Kinderbetreuung) bei den Arbeitnehmern/innen und den direkten Zusammenhang zwischen demographischen Merkmalen (z. B. Anzahl der Kinder) und beruflichen Konsequenzen (z. B. Fehlzeiten bei Arbeitnehmerinnen mit kleinen Kindern). Der zweite Forschungsstrang bezieht sich auf den Einfluss familienfreundlicher Maßnahmen auf berufliche Einstellungen und Verhaltensweisen am Arbeitsplatz. Meist wurde dabei überprüft, ob diese Maßnahmen negative Verhaltensweisen wie Fehlzeiten reduzieren (u. a. Burke, 1988) und positive Einstellungen wie Commitment (u. a. Gray, 1989) fördern. Kossek und Ozeki (1999) stellen nun alle Studien in einer thematischen Übersichtstabelle zusammen, und es wird ersichtlich, dass familienfreundliche Maßnahmen, Work-Family Konflikte und berufliche Konsequenzen bis 1999 nur in vier Studien gemeinsam erhoben wurden. Trotzdem liegt fast allen Untersuchungen die Annahme zugrunde, dass eine familienfreundliche Organisationspolitik die Rollenkonflikte senkt. Zwei dieser Studien berichten über klare positive Effekte (Goff, Mount & Jamison, 1990; Judge, Boudreau & Bretz, 1994) und zwei über negative Effekte (Wagner & Hunt, 1994; Dunham, Pierce & Castenada, 1987). Trotz einiger Schwächen dieser Studien kann folglich festgehalten werden, dass noch nicht eindeutig gezeigt werden konnte, dass die Familienfreundlichkeit des Unternehmens Work-Family Konflikte effektiv reduzieren kann.

In die Metaanalyse, die den Zusammenhang zwischen Rollenkonflikten und beruflichen Konsequenzen fokussierte, gingen nun 27 Studien ein, die nochmals bzgl. der drei Konflikttypen (Work-to-Family, Family-to-Work und bidirektional) kategorisiert wurden. Das Vorgehen orientierte sich an der Arbeit von Hunter und Schmidt (1990). Die Autoren weisen zudem darauf hin, dass die Ergebnisse der Metaanalyse aufgrund der relativ kleinen Anzahl von Studien als explorativ erachtet werden sollten. Der Zusammenhang zwischen Rollenkonflikten und Arbeitsleistung war über alle drei Konflikttypen hinweg negativ, wobei die Korrelation für Family-to-Work Konflikte mit einem $r = -.45$ am stärksten war, jedoch mit einem recht großen Konfidenzintervall ($-.50 < p < -.26$). Dieses Ergebnis basiert auf der Studie von Netemeyer et al. (1996), bei der gezeigt wurde, dass der Family-to-Work Konflikt den stärksten negativen Zusammenhang zur Leistung aufwies. Dies entspricht der intuitiven Annahme, dass Family-to-Work Konflikte größere Effekte als Work-to-Family Konflikte auf berufsbezogene Konsequenzen haben sollten. Ironischerweise wurden aber vor allem Work-to-Family oder globale Konflikte in Verbindung mit der Familienfreundlichkeit des Unternehmens untersucht (Kossek & Ozeki, 1999). Für die Zusammenhänge zwischen Fluktuation und allen Konfliktarten ergeben sich stark positive Korrelationen ($r = .32$ für Work-to-Family Konflikte, $r = .17$ für Family-to-Work und $r = .54$ für bidirektionale Konflikte). Ein Grund für den etwas geringeren Zusammenhang zwischen Family-to-Work Konflikten und Fluktuation lag in einer Studie mit einer relativ spezifischen Stichprobe von Kleinunternehmern/innen, die wohl eine bessere Kontrolle über die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienrolle haben, so dass hier der Korrelationsindex mit $r = .02$ sehr niedrig war. Die Korrelationen zwischen Fehlzeiten und Rollenkonflikten waren zwar positiv ($r = .18$ für Work-to-

Family Konflikte und $r = .17$ für bidirektionale Konflikte), Kossek und Ozeki (1999) gehen aber davon aus, dass höhere Fehlzeiten bei Arbeitnehmern/innen mit einem hohen Konfliktlevel nur familienbedingt auftreten, weil sie sich um z. B. kranke Kinder kümmern müssen. Die Zusammenhänge zwischen Kommitment und Rollenkonflikten sind dagegen inkonsistenter. Die Korrelationen sind zwar für alle drei Konflikttypen negativ, jedoch liegt die Korrelation für den Work-to-Family Konflikt bei $-.05$ mit einem weiten Konfidenzintervall von $-.17 < p < .07$ und für bidirektionale Konflikte bei $-.27$. Der Korrelationsindex für Family-to-Work Konflikte liegt mit $r = -.17$ zwischen den eben genannten Werten. Ein Grund für die gemischten Ergebnisse mag also in der Richtung der Konflikte liegen. Generell gehen jedoch stärkere Rollenkonflikte mit einem niedrigeren beruflichen Kommitment einher. Bei der Arbeitseinbindung zeigte sich folgender Befund: Der überwiegende Teil der Forschung ergab, dass Personen, die sehr in ihre Arbeit eingebunden sind, höhere Konflikte aller Art erleben. Den stärksten Zusammenhang gab es für die Arbeitseinbindung und den bidirektionalen Konflikt ($r = .69$; Konfidenzintervall $.35 < p < 1.00$). Bei den Studien von Duxbury und Higgins (1991) und Frone und Rice (1987) erreichten die Korrelationskoeffizienten nach der Bereinigung von Messfehlern sogar den Wert 1.00. Nach Kossek und Ozeki (1999) passt dieses Resultat gut zu dem populären Mythos, dass Berufstätige mit einer hohen beruflichen Involvierung sich sehr wahrscheinlich wenig um familiäre Angelegenheiten kümmern. Als letztes wurde noch der Zusammenhang zwischen Rollenkonflikten und Burnout untersucht, wobei unter Burnout vorwiegend die emotionale Erschöpfung verstanden wurde. Hier fanden sich die eindeutigsten Ergebnisse, nämlich stark positive Zusammenhänge ($r = .50$ für Work-to-Family Konflikte, $r = .40$ für Family-to-Work Konflikte und $r = .33$ für bidirektionale Konflikte). In zwei Studien (Bacharach et al., 1991; Etzion, 1998) fand sich zudem ein explizit untersuchter Geschlechtsunterschied. Demnach waren die Korrelationen für Frauen stärker als für Männer. Kossek und Ozeki (1999) schließen aus den Befunden der Metaanalyse, dass Work-to-Family Konflikte nicht unbedingt mit beruflicher Produktivität und berufsbezogenen Einstellungen in Verbindung stehen müssen, die Family-to-Work Konflikte hingegen schon.

7.3 Metaanalyse von Baltes et al. (1999)

Die Metaanalyse von Baltes et al. (1999) zielt auf die Auswirkungen einer speziellen familienfreundlichen Maßnahme seitens des Unternehmens ab, nämlich Arbeitszeitmodellen und hier auf die vier verschiedenen berufsbezogenen Kriterien Produktivität/Leistung, Arbeitszufriedenheit, Fehlzeiten und Zufriedenheit mit den Arbeitszeiten. Die Untersuchung beschränkte sich dabei auf zwei alternative Arbeitszeitmodelle und zwar die Gleitzeit und die komprimierte Arbeitswoche. Bei der Gleitzeit existiert eine Kernarbeitszeit, zu der jede/r Arbeitnehmer/in im Unternehmen anwesend sein muss. Das genaue Kommen und Gehen darf jedoch flexibel vom/von der Arbeitnehmer/in selbst bestimmt werden. Ein weiteres wichtiges Merkmal der Gleitzeit ist, inwieweit die Möglichkeit besteht, vor- bzw. nachzuarbeiten, d. h. nicht jeden Arbeitstag mindestens 8 Stunden arbeiten zu müssen. Unter einer komprimierten Arbeitswoche wird der Sach-

verhelt verstanden, wenn die Arbeitswoche bei normaler Stundenanzahl weniger als 5 Tage umfasst, was bedeutet, dass pro Tag natürlich mehr beziehungsweise länger gearbeitet werden muss. Die bekannteste Form ist die 4-Tage-40-Stunden-Woche (4/40), in der pro Tag ca. 10 Stunden gearbeitet wird (z. B. Latack & Foster, 1985). Je nach Art des Unternehmens ist das eine oder andere Modell angebracht. Die komprimierte Arbeitswoche wird z. B. vor allem im Produktionssektor angewendet.

Baltes et al. (1999) formulieren nun auf der Grundlage verschiedener theoretischer Modelle, wie z. B. den subtraktiven Modellen der Arbeitszufriedenheit (Dawis, England & Lofquist, 1968), ihre Hypothesen, die entweder positive Zusammenhänge zwischen Gleitzeit beziehungsweise komprimierter Arbeitswoche und den vier Kriterien postulieren oder in einem Fall aufgrund der gemischten Forschungsbefunde keine Voraussagen machen. Da keine weiteren für die Work-Family Forschung zentralen Konstrukte untersucht werden und somit diese Metaanalyse die Inhalte der vorliegenden Studie nur peripher berührt, möchte ich die Ergebnisse so knapp wie möglich darstellen. Die Gleitzeit hatte auf fast alle berufsbezogenen Kriterien positive Effekte, da die Effektgrößen positiv waren und die Konfidenzintervalle nicht die Null beinhalteten. Trotzdem gab es signifikante Unterschiede hinsichtlich der Effektgrößen. Die Fehlzeiten wurden dabei durch die Einführung von Gleitzeit am stärksten in positiver Weise beeinflusst ($d = .93$), während die selbsteingeschätzte Arbeitsleistung durch die Gleitzeit am geringsten beziehungsweise gar nicht beeinflusst wurde ($d = .04$). Letzteres erklären die Autoren mit psychometrischen Eigenschaften von Selbstbeurteilungsskalen und einem möglichen Deckeneffekt in Bezug auf die Arbeitsleistung. Die Effektstärke für Produktivität lag bei .45, für Arbeitszufriedenheit bei .15 und für Zufriedenheit mit den Arbeitszeiten bei .32. Wie vorausgesagt wurde, zeigte die komprimierte Arbeitswoche positive Effekte auf die Arbeitszufriedenheit ($d = .59$) und die Zufriedenheit mit den Arbeitszeiten ($d = .40$). Im Gegensatz zu den Hypothesen änderten sich die Fehlzeiten durch eine komprimierte Arbeitswoche nicht ($d = .01$). Noch überraschender war, dass die Produktivität ebenfalls nicht positiv beeinflusst wurde ($d = .04$), die durch den/die Vorgesetzte/n eingeschätzte Arbeitsleistung hingegen stark ($d = .42$). Zusammenfassend kann im Hinblick auf die Metaanalyse von Baltes et al. (1999) gesagt werden, dass sich die Implementierung der komprimierten Arbeitswoche vor allem auf Arbeitszufriedenheit und Zufriedenheit mit den Arbeitszeiten, also auf Einstellungen, und die Einführung von Gleitzeit auf Produktivität und Fehlzeiten, also auf Verhaltensweisen, positiv auswirkt.

7.4 Metaanalyse von Allen et al. (2000)

Das Anliegen der Metaanalyse von Allen et al. (2000) war einen vollständigen Überblick über die rapide anwachsende Forschungsliteratur zum Thema Work-to-Family Konflikt im Hinblick auf die möglichen Konsequenzen zu geben, aufbauend auf der Arbeit von Kossek und Ozeki (1998), in der nur Arbeits- und Lebenszufriedenheit als mögliche Konsequenzen untersucht wurden. Ein weiteres Ziel ihrer Arbeit bestand darin, die Theorien und Befunde der verschiedenen an diesem Thema arbeitenden For-

sungsstränge aus z. B. der Soziologie, Psychologie oder Betriebswirtschaft zu integrieren. 67 Studien gingen in die Metaanalyse ein, die sich an dem Vorgehen von Rosenthal (1991) orientierte.

Die untersuchten Variablen wurden dabei in vier Kategorien eingeteilt, nämlich Work-to-Family Konflikte, berufsbezogene Konsequenzen, nichtberufsbezogene Konsequenzen und stressbezogene Konsequenzen. Allen et al. (2000) weisen auch darauf hin, dass es aufgrund der Inkonsistenz der Operationalisierung des Work-to-Family Konfliktes zu bedenken gilt, ob tatsächlich dasselbe Konstrukt erfasst wird. Dies scheint in ihren Augen oft nicht der Fall zu sein, so dass inkonsistente Befunde eine Folge dieser unterschiedlichen Operationalisierungen sein könnten. Besondere Probleme ergeben sich dabei bei 1-Item-Messungen, adaptierten oder selbst entwickelten Instrumenten mit unbekannter Validität und verschiedenen thematischen Schwerpunkten (z. B. Interferenzen zwischen Beruf und Freizeit oder zwischen Beruf und Privatleben generell). Dies könnte auch ein potenzielles Problem der vorliegenden Arbeit darstellen. Für eine ausführliche und vergleichende Darstellung der bislang existierenden Messmethoden kann bei Allen et al. (2000) nachgelesen werden.

Zu den berufsbezogenen Konsequenzen zählen alle vorwiegend mit dem Beruf assoziierten Variablen. Von ihnen wurde die Arbeitszufriedenheit am häufigsten untersucht. Obwohl die Ergebnisse gemischt sind, berichtet die Mehrheit der Studien über einen negativen Zusammenhang. Bei Kossek und Ozeki (1998) lag – wie bereits erwähnt – der Korrelationsindex bei $-.23$, bei Allen et al. (2000) liegt er mit einem Wert von $-.24$ und einem Konfidenzintervall von $.14$ bis $-.47$ in einem sehr ähnlichen Bereich. Ein Zusammenhang zwischen Work-to-Family Konflikten und Karrierezufriedenheit konnte hingegen nicht gefunden werden ($r = -.04$). Allerdings gingen in die Metaanalyse lediglich zwei Studien ein. Im Hinblick auf das Commitment der Organisation gegenüber muss zwischen affektivem, zeitlichem und normativem Commitment unterschieden werden. In die Metaanalyse gingen nur Studien zum affektiven Commitment ein, da die Ergebnisse bei den anderen Ausprägungen mehrdeutig sind. Für den Zusammenhang zwischen Work-to-Family Konflikten und affektivem Commitment lag der Wert bei $-.23$; demnach nimmt das Commitment mit Zunahme von Work-to-Family Konflikten ab. Die Absicht, das Unternehmen zu verlassen, geht relativ konsistent mit höheren Work-to-Family Konfliktlevels einher und weist mit einem $r = .29$ den höchsten Zusammenhang auf. Wiederum zwei Studien untersuchten die Beziehung zwischen Work-to-Family Konflikten und Fehlzeiten mit dem Ergebnis, dass anscheinend kein Zusammenhang vorliegt ($r = -.02$). Die Befunde zum Zusammenhang zwischen Work-to-Family Konflikten und Arbeitsleistung sind besonders unklar, wobei sich insgesamt ein negativer Zusammenhang zu Work-to-Family Konflikten ergab ($r = -.12$). Die Autoren vermuten, dass bei Personen mit einem hohen Konfliktniveau weniger die aufgabenbezogene Leistung nicht erbracht wird, sondern dass zu wenig Zeit und Energie für z. B. das karriereförderliche Netzwerken, welches meist außerhalb von Arbeitsplatz und –zeit stattfindet, vorhanden ist.

In die Kategorie nichtberufsbezogene Konsequenzen fallen vor allem drei Konstrukte. Das am häufigsten untersuchte in diesem Kontext stellt die Lebenszufriedenheit dar. Kossek und Ozeki (1998) fanden in ihrer Metaanalyse einen Korrelationswert von $-.31$, Allen et al. (2000) einen etwas niedrigeren Wert mit $-.28$. Im Allgemeinen kann festgehalten werden, dass stärkere Work-to-Family Konflikte mit einer niedrigeren Lebenszufriedenheit verbunden sind. Der Zusammenhang zwischen Paarzufriedenheit und Work-to-Family Konflikten liegt zwar auch mit einem Korrelationsindex von $-.23$ im negativen Bereich, jedoch sind die Einzelbefunde hierzu gemischt. Allen et al. (2000) deuten diese Heterogenität so, dass Moderatorvariablen berücksichtigt werden müssen. Suchet und Barling (1986) fanden auch tatsächlich einen moderierenden Einfluss der Unterstützung durch den/die Ehepartner/in auf die Beziehung zwischen Work-to-Family Konflikten und ehelicher Zufriedenheit. Es konnte zwar ein moderat negativer Zusammenhang zwischen Familienzufriedenheit und Work-to-Family Konflikten gefunden werden ($r = -.17$), allerdings zeigte sich bei zwei Studien auch kein Zusammenhang.

Die letzte Kategorie hinsichtlich der Konsequenzen von Work-to-Family Konflikten wurde als stressbezogene Konsequenzen titulierte. Es zeigte sich, dass sich eine Vielfalt von Studien dem Thema Stress widmete, dass aber keine bestimmte Stressform besonders häufig im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit stand. Die Metaanalyse ergab, dass einer der konsistentesten und stärksten Befunde in der Literatur der signifikante Zusammenhang zwischen Work-to-Family Konflikten und stressbezogenen Variablen ist. Allen et al. (2000) erfassten 7 Unterkategorien, deren spezifische Zusammenhänge zu den Work-to-Family Konflikten im Folgenden kurz erläutert werden soll. Die allgemeine psychische Gesundheit, unter die Konstrukte wie Copingverhalten, Selbstwertgefühl, Ängstlichkeit, Spannungsgefühle u. ä. fielen, steht relativ eindeutig in einem positiven Zusammenhang zu Work-to-Family Konflikten ($r = .29$). Der Zusammenhang zwischen Work-to-Family Konflikten und physischen Symptomen wie beispielsweise Appetitlosigkeit, Erschöpfung oder erhöhter Cholesterinspiegel war mit einem Korrelationsindex von $.29$ ebenfalls positiv. Allerdings waren die Messinstrumente sehr unterschiedlich, so dass sowohl Selbsteinschätzungsfragebogen zur allgemeinen physischen Gesundheit als auch objektive Messungen des Blutdrucks zum Einsatz kamen. Ein sehr alarmierendes Ergebnis zeichnet sich beim Zusammenhang zwischen Work-to-Family Konflikten und Depression ab. Fast alle Studien ergaben, dass stärkere Work-to-Family Konflikte mit einem höheren Depressionsrisiko einhergehen. Eine Ausnahme stellte hierbei die Längsschnittuntersuchung von Frone et al. (1997) dar, bei der sich kein signifikanter Zusammenhang über die Zeit hinweg zeigte. Allen et al. (2000) berichten über einen Korrelationswert von $.32$. Auch der Zusammenhang zwischen Work-to-Family Konflikten und Alkoholmissbrauch gestaltet sich über alle Studien hinweg positiv ($r = .13$). Den stärksten positiven Zusammenhang fand man jedoch zwischen Work-to-Family Konflikten und Burnout. Hierfür wurde ein Wert von $r = .42$ errechnet. Der Work-to-Family Konflikt wurde zudem in Verbindung mit anderen berufsbezogenen Stressarten untersucht wie beispielsweise berufliche Entfremdung, Arbeitsstress oder negative Gefühle am Arbeitsplatz, und auch hier zeigten sich positive Zusammenhänge ($r = .41$). Bislang

weniger erforscht ist der Zusammenhang zwischen Work-to-Family Konflikten und familienbezogenen Stressformen, wie z. B. Stress in der Partnerschaft oder Familienstress. Die Befunde sind aber auch hier konsistent und deuten auf einen relativ starken positiven Zusammenhang mit einem Korrelationsindex von .31 hin.

Zusammenfassend lässt sich mit den Worten von Allen et al. (2000, S. 301) Folgendes sagen: "The results of this review convincingly demonstrate the widespread and serious consequences associated with WFC [work-to-family conflict]." Work-to-Family Konflikte sind folglich dysfunktional und abträglich für das Berufsleben, Privatleben und das allgemeine physische und psychische Wohlbefinden.

7.5 Metaanalyse von Byron (2005)

Ziel der Metaanalyse von Byron (2005) war es, einen bislang fehlenden umfassenden und systematischen Überblick über die unzähligen Ursachen von Work-Family Konflikten zu liefern und dabei den Unterschied der beiden Konfliktformen Work-to-Family and Family-to-Work zu berücksichtigen. Die Autoren klassifizieren dabei die Ursachen in drei Kategorien: Berufsbezogene Ursachen, nichtberufsbezogene (familiäre) Ursachen und individuelle/demographische Ursachen. Sie postulieren im Hinblick auf die beiden Konfliktarten, dass 1) berufsbezogene Variablen den Work-to-Family Konflikt stärker als den Family-to-Work Konflikt beeinflussen, dass 2) nichtberufsbezogene Variablen den Family-to-Work Konflikt stärker als den Work-to-Family Konflikt beeinflussen, und dass 3) demographische und individuelle Variablen beide Konfliktformen in gleicher Weise beeinflussen. Außerdem nehmen sie an, dass die beiden Konflikttypen korreliert sind und dass Moderatorvariablen wie Anteil der Frauen in der Stichprobe, Anteil der Eltern in der Stichprobe und Unterschiede in den Messinstrumenten der Ursachen die Zusammenhänge moderieren. 61 Studien wurden schließlich hinsichtlich verschiedener Einschlusskriterien ausgewählt. Die Effektgrößen wurden nach der Methode von Hunter und Schmidt (1990) berechnet.

Die Ergebnisse zeigen, dass alle berufsbezogenen Variablen (Arbeitseinbindung, Anzahl der Arbeitsstunden, Unterstützung am Arbeitsplatz, Flexibilität der Arbeitszeiten und Arbeitsstress) den Work-to-Family Konflikt in stärkerer Weise beeinflussen als den Family-to-Work Konflikt. Arbeitnehmer/innen, die also eine höhere Arbeitseinbindung oder mehr Arbeitsstress aufweisen oder die mehr Zeit am Arbeitsplatz verbringen und die weniger Unterstützung durch Kollegen/innen und Vorgesetzte erhalten oder weniger flexible Arbeitszeiten haben, berichten über mehr Work-to-Family als Family-to-Work Konflikte. Arbeitsstress ($r = .48$) und Flexibilität der Arbeitszeiten ($r = -.30$) waren mit dem Work-to-Family Konflikt am stärksten korreliert. Je höher folglich der Arbeitsstress und je unflexibler die Arbeitszeiten sind, desto mehr treten Work-to-Family Konflikte auf. Entgegen den Erwartungen weisen die nichtberufsbezogenen Variablen keine stärkeren Verbindungen zum Family-to-Work Konflikt auf. Familiäre beziehungsweise nichtberufliche Involvierung, familiäre Unterstützung, familiäre Konflikte, Alter des jüngsten Kindes und Berufstätigkeit des/der Partners/in wirkten sich auf beide Konflikt-

formen in gleicher Weise aus. Anzahl der Stunden außerhalb des Arbeitsplatzes, Familienstress, Anzahl der Kinder und Familienstand waren hingegen konsistent mit den Hypothesen. Je mehr Zeit für die Familie, Hausarbeit, Kinderbetreuung oder Freizeitaktivitäten aufgewendet wird, desto höher ist das Ausmaß an Family-to-Work Konflikten ($r = .21$), nicht aber an Work-to-Family Konflikten ($r = -.02$). Zudem berichten Arbeitnehmer/innen, die mehr Familienstress erleben, über mehr Family-to-Work ($r = .47$) als Work-to-Family ($r = .30$) Konflikte. Je höher die Anzahl der Kinder ist, desto stärker ist auch der Family-to-Work Konflikt ($r = .16$), nicht jedoch der Work-to-Family Konflikt ($r = .09$). Arbeitnehmer/innen, die verheiratet sind, erleben zudem tendenziell geringere Family-to-Work Konflikte ($r = -.05$) als Work-to-Family Konflikte ($r = .03$). Alle eben genannten Unterschiede sind signifikant, da sich die Konfidenzintervalle nicht überschneiden. Familienstress ($r = .47$) und familiäre Konflikte ($r = .32$) wiesen unter den nichtberufsbezogenen Variablen die stärksten Zusammenhänge mit Family-to-Work Konflikten auf. Bei den demographischen und individuellen Variablen schienen nur Copingstil und Copingfähigkeiten ähnliche Auswirkungen auf beide Konfliktarten zu haben ($r = -.12$ für Work-to-Family Konflikt und $r = -.15$ für Family-to-Work Konflikt). Geschlecht und Einkommen weisen hingegen unterschiedlich starke Verbindungen zu den beiden Konfliktarten auf. Arbeitnehmer weisen etwas höhere Werte bei den Work-to-Family Konflikten aus und Arbeitnehmerinnen etwas höhere Werte bei den Family-to-Work Konflikten. Beim Einkommen sah es wie folgt aus: Höheres Einkommen führt zwar zu mehr Work-to-Family Konflikten, steht aber in keinem bedeutsamen Zusammenhang mit Family-to-Work Konflikten.

Für die drei Moderatorvariablen zeigte sich Folgendes: Für fast alle Zusammenhänge der Ursachen mit den Rollenkonflikten lassen sich Varianzen zwischen verschiedenen Studien teilweise durch unterschiedliche Kodierungsarten beziehungsweise Messinstrumente erklären. Der Anteil der Eltern in den Stichproben nimmt vor allem auf drei Zusammenhänge signifikanten Einfluss. Je höher der Prozentsatz der Eltern einer Studie ist, desto stärker ist zum ersten die positive Beziehung zwischen Arbeitsstress und beiden Formen des Work-Family Konfliktes. Zum zweiten werden die Geschlechtsdifferenzen bzgl. der Wahrnehmung von Rollenkonflikten größer, wenn der Anteil der Eltern in den Stichproben zunimmt. Mütter erleben dann mehr Rollenkonflikte als Väter. Bei einem geringen Elternanteil in den Stichproben erleben die Männer mehr Work-to-Family Konflikte als Family-to-Work Konflikte. Und drittens sorgt ein hoher Elternprozentsatz dafür, dass Alleinerziehende mehr Rollenkonflikte erleben als verheiratete Paare. Bei Stichproben von Kinderlosen sind hingegen die Konfliktlevels bei verheirateten Paaren und Singles ähnlich hoch. Der Anteil an weiblichen Berufstätigen in der Stichprobe weist für mehr als die Hälfte der untersuchten Zusammenhänge eine signifikante Beziehung zur Effektgröße der Studie auf. Die Unterschiede in der Geschlechterverteilung innerhalb einer Studie erklären folglich für einige Zusammenhänge die Varianz zwischen den Studien. Beispielsweise gilt für Männer (im Vergleich zu Frauen), dass eine hohe berufliche Einbindung zu mehr Rollenkonflikten führt, und für Frauen (im Vergleich zu Männern), dass eine hohe familiäre Einbindung zu höheren Interferenzen

führt. Außerdem scheinen flexible Arbeitszeiten für Frauen mehr schützende Effekte zu haben als für Männer. Familiärer Stress und familiäre Konflikte bedeuten dagegen für Männer stärkere Rollenkonflikte als für Frauen. Der Anteil der Frauen in den Stichproben moderiert auch den Zusammenhang zwischen Anzahl der Kinder und Work-Family Konflikten. Für Frauen zeigen sich deutlich schwächere positive Zusammenhänge als für Männer. Die Anzahl der Kinder scheint folglich für Frauen wenig Einfluss auf die Rollenkonflikte auszuüben. Der Anteil der Frauen hat noch eine weitere Moderatorfunktion: Für Männer ist verheiratet zu sein mit mehr Work-Family Konflikten verbunden als für Frauen. Für Frauen hingegen zeigt sich nahezu eine Nullkorrelation zwischen Familienstand und beiden Rollenkonflikten. 11 von 16 untersuchten Zusammenhängen zwischen Ursachen und Family-to-Work Konflikten wurden durch den Anteil der Frauen in der Stichprobe moderiert. Bei den Work-to-Family Konflikten waren es hingegen nur 5 Zusammenhänge. Insgesamt zeigte sich jedoch, dass über alle Studien hinweg mit einer Gesamtstichprobengröße von 13.384 Personen Work-to-Family und Family-to-Work Konflikte stark positiv korreliert sind ($r = .48$). Ähnlich hohe Werte ergaben sich nur noch für die Zusammenhänge Arbeitsstress und Work-to-Family Konflikte mit einem $r = .48$ sowie Familienstress und Family-to-Work Konflikte mit einem $r = .47$.

Die Ergebnisse der Metaanalyse stützen im Großen und Ganzen die Unterscheidung zwischen den beiden Konfliktarten, so dass sich sagen lässt, dass Arbeitnehmer/innen hinsichtlich der Richtung der Interferenz unterscheiden und die beiden Konflikttypen verschiedene Ursachen aufweisen. Die Ursachen von Work-to-Family Konflikten liegen tendenziell im beruflichen Bereich und die Ursachen von Family-to-Work Konflikten im familiären Bereich. Familienstress, familiäre Konflikte und Arbeitsstress erwiesen sich als die „besten“ Ursachen für beide Formen von Rollenkonflikten. Im Gegensatz zu den Annahmen der meisten Studien scheinen Männer und Frauen einen ähnlich hohen Konfliktlevel aufzuweisen. Geschlecht und Einkommen zeigten sich auch konträr zu den Hypothesen in der gängigen Literatur als relativ schwache Prädiktoren für Work-to-Family und Family-to-Work Konflikte; sie scheinen eher als Moderatoren zu fungieren. Weitere überraschende Resultate der Metaanalyse von Byron (2005) waren, dass eben jeweils nur eine Ursache pro Rollenkonflikt mit diesem Konflikt gleich stark verbunden war wie die Rollenkonflikte untereinander. Vielleicht existiert eine dritte Variable wie z. B. negative Affektivität, die beide Rollenkonflikte verursacht. Zweitens war es erstaunlich, dass Ursachen aus dem nichtberufsbezogenen Bereich den Family-to-Work Konflikt nicht besser als den Work-to-Family Konflikt erklären konnten. Dies könnte für eine asymmetrische Durchlässigkeit der Domänen sprechen, so dass familiäre Anforderungen für Family-to-Work Konflikte sorgen und Work-to-Family Konflikte aufgrund der relativ höheren familiären Anforderungen entstehen. Und drittens schien die familiäre Einbindung die Rollenkonflikte so gut wie gar nicht zu beeinflussen.

7.6 Metaanalyse von Mesmer-Magnus und Viswesvaran (2005)

Das Hauptanliegen der Metaanalyse von Mesmer-Magnus und Viswesvaran (2005) knüpft an dem überraschenden Befund der Metaanalyse von Byron (2005) an, in der sich nämlich eine hohe Korrelation von Work-to-Family und Family-to-Work Konflikten zeigte, obwohl die Konzepte in der Work-Family Literatur üblicherweise als distinkt angenommen werden. Die Autoren Mesmer-Magnus und Viswesvaran (2005) sehen in einer hohen Interkorrelation zwischen den beiden Konstrukten aber keinen Beweis dafür, dass die Konstrukte keine diskriminante Validität aufweisen. Eine hohe Korrelation untereinander gepaart mit unterschiedlichen Korrelationsmustern hinsichtlich externer Variablen deutet ihrer Ansicht nach lediglich auf die Existenz eines übergreifenden Konstruktes hin. Die Ergebnisse der Metaanalyse von Byron (2005) belegten ja bereits unterschiedlich starke Korrelationen der beiden Konfliktformen mit anderen Variablen. Auch Kossek und Ozeki (1998) fanden, dass der Work-to-Family Konflikt höher mit Arbeitszufriedenheit korreliert als der Family-to-Work Konflikt (siehe Kapitel 7.1). Mesmer-Magnus und Viswesvaran (2005) versuchten daher zu untersuchen, ob die Hinzunahme von einem Konflikttyp (z. B. dem Work-to-Family) zusätzlich zu dem anderen Konflikttyp (z. B. dem Family-to-Work) bei der Varianzaufklärung einer externen dritten Variablen signifikant zur Erhöhung der inkrementellen Validität führt. Sie versuchten zudem die Frage zu klären, ob der Anstieg der inkrementellen Validität durch den Work-to-Family oder Family-to-Work Konflikt unterschiedlich stark je nach Kriteriumsvariable ist. Ein Problem stellt sich aber bereits bei der Messung der Konflikte, da die Variabilität bzgl. der Iteminhalte, Skalenlänge und internen Konsistenz sehr groß ist, weshalb diese Punkte in der Analyse weitgehend berücksichtigt wurden. Die Kriteriumsvariablen beziehungsweise Konsequenzen der Rollenkonflikte wurden in 8 Kategorien unterteilt. Das methodische Vorgehen orientierte sich an der Studie von Hunter und Schmidt (1990).

Über 25 unabhängige Stichproben hinweg ergab sich derselbe hohe Korrelationsindex wie in der Metaanalyse von Byron (2005) für den Zusammenhang zwischen Work-to-Family und Family-to-Work Konflikten ($r = .48$). Work-to-Family Konflikte korrelierten zwar höher mit den beruflichen Stressoren (u. a. Inflexibilität der Arbeitszeiten, Arbeitsüberlastung, berufsbezogene Konflikte, Arbeitsstress, Arbeitsbelastung oder berufliche Rollenambiguität) als mit den familiären Stressoren (u. a. familiäre Konflikte, familiäre Überlastung, Familienzufriedenheit, familiäre Rollenambiguität oder familiäre Anforderungen) – der Wert für die beruflichen Stressoren lag bei .41 und für die familiären Stressoren bei .17 –, jedoch überlappen sich die Konfidenzintervalle. Für die Zusammenhänge zwischen Family-to-Work Konflikten und beruflichen und familiären Stressoren erwies sich sogar der Wert für die familiären Stressoren mit .23 als niedriger als der Wert für die beruflichen Stressoren mit .27. Jedoch war der Wert für den Zusammenhang familiäre Stressoren und Family-to-Work Konflikt höher als für den Zusammenhang familiäre Stressoren und Work-to-Family Konflikt ($r = .23$ vs. $r = .17$). Allein der Unterschied zwischen den Zusammenhängen Unterstützung am Arbeitsplatz

(u. a. familienfreundliche Maßnahmen, Unterstützung durch Vorgesetzte oder Kollegen/innen) und Work-to-Family Konflikte sowie Unterstützung am Arbeitsplatz und Family-to-Work Konflikte wurde gemäß den Erwartungen signifikant ($r = -.16$ vs. $r = -.02$). Die Zusammenhänge der beiden Rollenkonflikte mit dem Rückzugsverhalten am Arbeitsplatz (u. a. Kündigungsabsichten, Verspätungen, Fehlzeiten oder Fluktuation) erzielten sogar identische Korrelationskoeffizienten (beide $r = .20$). Die Bindung an die Organisation (u. a. Kommitment oder Arbeitseinbindung) scheint in keiner Beziehung zum Family-to-Work ($r = .00$) und nur in minimal positiver Beziehung zum Work-to-Family Konflikt zu stehen. Arbeitszufriedenheit korrelierte mit dem Work-to-Family Konflikt mit nur $-.14$ und mit dem Family-to-Work Konflikt mit dem etwas höheren Wert von $-.18$. Hingegen hing Lebenszufriedenheit mit dem Work-to-Family Konflikt etwas negativer ($r = -.31$) als mit dem Family-to-Work Konflikt ($r = -.25$) zusammen. Für die Zusammenhänge der Rollenkonflikte mit Gesundheit (u. a. Burnout, physische Stresssymptome oder Depression) ergaben sich wiederum fast identische Werte ($r = -.26$ für Work-to-Family Konflikte und $r = -.27$ für Family-to-Work Konflikte). Des Weiteren führten die Autoren Partialkorrelationen zwischen den Work-Family Konflikten und 6 der am häufigsten erfassten Variablengruppen durch. Unterstützung am Arbeitsplatz und Bindung an die Organisation wurden aufgrund der zu niedrigen Anfangskorrelationen aus den Berechnungen ausgeschlossen. Wie erwartet fiel der Prozentsatz der aufgeklärten Varianz um 94 %, wenn der Work-to-Family Konflikt aus der Korrelation des Family-to-Work Konfliktes mit den beruflichen Stressoren auspartialisiert wurde. Der Work-to-Family Konflikt scheint folglich in einer stärkeren Beziehung zu den Variablen aus dem beruflichen Bereich zu stehen als der Family-to-Work Konflikt. Ähnliches ergab sich, wenn der Family-to-Work Konflikt aus der Korrelation des Work-to-Family Konfliktes mit den familiären Stressoren ausgeschlossen wurde. Hier fiel die erklärte Varianz um 68 %. Entgegen den Annahmen führte eine Auspartialisierung des Work-to-Family Konfliktes aus dem Zusammenhang Family-to-Work Konflikt und Arbeitszufriedenheit zu einem geringen Verlust an aufgeklärter Varianz (46 %) als im Falle der Auspartialisierung des Family-to-Work Konfliktes (63 %). Ebenso erstaunlich war, dass die aufgeklärte Varianz bei dem Ausschluss des Family-to-Work Konfliktes aus der Korrelation von Work-to-Family Konflikt und Lebenszufriedenheit um nur 39 % sank, bei dem Ausschluss des Work-to-Family Konfliktes aber um 68 %.

Insgesamt gehen Mesmer-Magnus und Viswesvaran (2005) davon aus, dass ihre Resultate die These einer diskriminanten Validität zwischen dem Work-to-Family und Family-to-Work Konflikt stützen können, obwohl manche Teilergebnisse den Hypothesen nicht vollends entsprachen.

7.7 Metaanalyse von Ford et al. (2007)

Die Metaanalyse von Ford et al. (2007) stellt die derzeit aufwendigste und umfassendste metaanalytische Untersuchung auf dem Gebiet der Work-Family Forschung dar. Ihr Hauptziel war die empirische Überprüfung des von Frone et al. (1992) vorgeschlagenen

Modells in leicht abgewandelter Form mittels Pfadanalysen und multiplen Regressionsgleichungen. Es sollte untersucht werden, inwiefern die Beziehung zwischen beruflichen Stressoren und Ressourcen (Arbeitseinbindung, Arbeitsstress, Unterstützung am Arbeitsplatz und Arbeitsstunden) und der Familienzufriedenheit durch den Work-to-Family Konflikt und die Beziehung zwischen familiären Stressoren und Ressourcen (familiäre Konflikte, Familienstress, familiäre Unterstützung und Stunden für die familiäre Arbeit) und Arbeitszufriedenheit durch den Family-to-Work Konflikt mediert werden.

Die Ergebnisse der Korrelationsrechnungen zeigten, dass alle beruflichen Prädiktoren signifikant mit dem Work-to-Family Konflikt korrelierten, am stärksten jedoch der Arbeitsstress ($r = .56$). Bis auf die Arbeitsstunden korrelierten allerdings auch die anderen beruflichen Prädiktoren Arbeitseinbindung, Arbeitsstress und Unterstützung am Arbeitsplatz in signifikanter Weise direkt mit familiärer Zufriedenheit. Ebenso hängen die Prädiktoren untereinander in gewissem Maße zusammen. Die Korrelationskoeffizienten liegen im Wertebereich von $-.29$ bis $.29$. Für den Family-to-Work Konflikt zeigten sich die stärksten Zusammenhänge mit Familienstress ($r = .34$) und familiären Konflikten ($r = .36$), aber auch die Zusammenhänge mit familiärer Unterstützung und Stunden für die familiäre Arbeit wurden signifikant. Über die beiden Bereiche waren familiäre Unterstützung ($r = .19$) und familiäre Konflikte ($r = -.22$) am stärksten mit Arbeitszufriedenheit korreliert. Auch hier gab es keinen direkten Zusammenhang zwischen Stunden für die Familienarbeit und Arbeitszufriedenheit. Aus den eben berichteten Zusammenhängen lässt sich schlussfolgern, dass spezielle Stressoren und Ressourcen aus dem Familien- bzw. Arbeitsbereich mit der Zufriedenheit aus dem jeweils anderen Bereich verbunden sind. Allerdings ist der Spillover-Effekt von Arbeitsstress auf den Familienbereich deutlich stärker als der von Familienstress auf den Arbeitsbereich. Die im jeweiligen Bereich aufgewendeten Stunden hängen dagegen gar nicht mit der subjektiv gemessenen Zufriedenheit des anderen Bereiches zusammen. Ein möglicher Grund hierfür könnte die Tatsache sein, dass subjektive Maße generell stärker mit anderen subjektiven Maßen korrelieren als mit objektiven, wie z. B. Anzahl der Stunden am Arbeitsplatz beziehungsweise in der Familie (Perrewé & Zellars, 1999).

Die Durchführung multipler Regressionsanalysen ergab, dass bei den Variablen Arbeitseinbindung, Arbeitsstress, Unterstützung am Arbeitsplatz und Arbeitsstunden jeder für sich ein signifikanter Prädiktor für den Work-to-Family Konflikt darstellte und alle zusammen 37 % der Varianz des Work-to-Family Konflikts aufklären konnten. Das stärkste Beta-Gewicht hatte der Prädiktor Arbeitsstress. Ebenso waren alle familiären Prädiktoren signifikant bei der Vorhersage des Family-to-Work Konflikts. Insgesamt wurden jedoch nur 21 % der Varianz aufgeklärt. Die besten Prädiktoren waren auch hier familiäre Konflikte und Familienstress. Für die Vorhersage von Zufriedenheit im beruflichen und familiären Bereich wurden zweistufige hierarchische Regressionsanalysen gerechnet, wobei im ersten Schritt die Prädiktoren und im zweiten die Konflikte aufgenommen wurden. Alle beruflichen Prädiktoren erklärten gemeinsam 7 % Varianz der Familienzufriedenheit. Die Hinzunahme des Work-to-Family Konfliktes in einem zwei-

ten Schritt führte zu einem signifikanten Anstieg der Varianzaufklärung. Alle familiären Prädiktoren konnten in einer zweiten Regressionsgleichung ebenfalls 7 % der Arbeitszufriedenheit erklären; jedoch führte die Aufnahme der Variablen Family-to-Work Konflikt zu keinem signifikanten Zuwachs an Varianzaufklärung von Arbeitszufriedenheit. Allerdings blieben in beiden Gleichungen die Prädiktoren signifikant, nachdem die Work-Family Konflikte aufgenommen wurden, was darauf hindeutet, dass die Konflikte nur eine partielle Mediatorfunktion besitzen. Zusätzlich durchgeführte Pfadanalysen konnten diesen Befund ebenfalls stützen, da trotz eines sehr guten Modellfits fast alle Prädiktoren bis auf familiäre Konflikte und familiäre Unterstützung signifikante direkte Verbindungen mit der Zufriedenheit im jeweils anderen Bereich aufwiesen.

Zusätzlich konnte gezeigt werden, dass Geschlecht die Beziehung zwischen Arbeitsstress und Familienzufriedenheit derart moderiert, dass für Frauen der negative Zusammenhang zwischen Arbeitsstress und Familienzufriedenheit geringer ist als für Männer. Dies kann im Sinne der unterschiedlichen Rollenerwartungen für Männer und Frauen erklärt werden. Bei Frauen dürften eher familiäre Anforderungen auf die Berufsrolle übergreifen (Pleck, 1977) und bei Männern eher berufliche Anforderungen auf die Familienrolle. Außerdem zeigte sich der Anteil der Stichproben mit Kindern als wichtiger Moderator für die Beziehungen zwischen Arbeitsstunden beziehungsweise Work-to-Family Konflikten und Familienzufriedenheit. Für Arbeitnehmer/innen mit Kindern sind diese Zusammenhänge stärker negativ als für Arbeitnehmer/innen ohne Kinder.

Nach der ausführlichen Darstellung der gängigen Theorien und Modelle der Work-Family Forschung und der wichtigsten empirischen Befunde hierzu soll ein kurzer Abriss speziell über das Thema Arbeitszufriedenheit aus dem Forschungsgebiet, in dem klassischerweise dieses Phänomen untersucht wird, nämlich der Arbeits- und Organisationspsychologie, erfolgen, bevor die Hypothesen der vorliegenden Arbeit vorgestellt werden.

8 Arbeitszufriedenheit

Seit den 30er Jahren des letzten Jahrhunderts ist das Thema Arbeitszufriedenheit von großem Interesse für Forscher/innen verschiedenster Richtungen. Innerhalb der Organisationspsychologie nimmt dieses Phänomen einen großen Raum ein, vor allem, wenn man dies an der Effizienz der Forschungsbeiträge und der daraus resultierenden Erkenntnisse misst (vgl. Weinert, 1998; Lawler, 1973). Wenn man den Begriff Arbeitszufriedenheit in eine der Datenbanken für Psychologie wie etwa PSYCINFO eingibt, erhält man derzeit über 13.000 Suchergebnisse. Laut Locke (1976) waren es im Jahr 1972 erst ca. 4.000 veröffentlichte Artikel und nach Weinert (1998) Ende der 90iger Jahre in etwa vier bis fünftausend Forschungsarbeiten. Zudem wachsen auch die Überblicksarbeiten zu diesem Themenbereich stetig an und belegen zugleich, wie wenig dieses große Forschungsbemühen für ein besseres Verständnis beigetragen hat (u. a. Fischer, 2006).

Weinert (1998) nennt 7 Gründe, weshalb das Forschungsinteresse derart groß ist, und betont gleichzeitig, dass sich die Gründe über die Jahrzehnte hinweg deutlich verändert haben. Zu Beginn der Organisationspsychologie, welche eine relativ kurze Geschichte aufweist und welche wohl als „Geburtsstunde“ das Jahr 1961 zu verzeichnen hat, in dem die erste öffentliche Namensnennung in einem Festvortrag von Leavitt mit dem Titel „Towards Organizational Psychology“ erfolgte, stand die Phase des sogenannten Taylorismus. Der Ingenieur Taylor (1911) begründete bereits viel früher das „scientific management“, welches sich fast ausschließlich dem arbeitenden Menschen im Industriebetrieb und dessen Leistungssteigerung widmete, und deshalb auch die Annahme verfolgte, dass eine direkte lineare Beziehung zwischen der Produktivität und der Arbeitszufriedenheit bestünde (Taylor, 1911). Später standen Annahmen wie eine negative Beziehung zwischen Arbeitszufriedenheit einerseits und Fehlzeiten und Kündigungsabsichten andererseits oder eine positive Beziehung zwischen Arbeitszufriedenheit und Organisationsklima im Vordergrund. Erst im Laufe der Zeit wurden Gründe wie eine zunehmende Bedeutung der Einstellungen, Wertvorstellungen und Ziele der Mitarbeiter/innen für die Personalarbeit oder aber die Arbeitszufriedenheit als größter Einflussfaktor auf die Lebenszufriedenheit überhaupt zentral (vgl. Weinert, 1998). Arbeitszufriedenheit wird also sowohl als abhängige Variable, die sich in Abhängigkeit von der Güte der vorherrschenden Arbeitsbedingungen (z.B. Stress) verändert, als auch als unabhängige Variable betrachtet, von der man annimmt, dass sie einen Einfluss auf viele weitere arbeitsrelevante Variablen hat, wie beispielsweise auf die Abwesenheitsrate, Fluktuation oder Arbeitsleistung.

Auch in der Work-Family Forschung liegt ein großer Schwerpunkt auf der Arbeitszufriedenheit als Ergebnisvariable, und in der Metaanalyse von Allen et al. (2000) wird deutlich, dass dieses Forschungsfeld die größte Aufmerksamkeit auf sich gezogen hat und demnach hierzu die meisten Studien vorliegen. Als wesentliches Ergebnis kann festgehalten werden, dass die Mehrheit der Studien einen generellen negativen Zusam-

menhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Work-to-Family Konflikten fand. Doch ist die Befundlage genauso uneindeutig wie bei organisationspsychologischen Untersuchungen zur Arbeitszufriedenheit. Für beide Forschungsrichtungen gilt zu bedenken, dass eine hohe Anzahl von Studien nicht unbedingt zu qualitativ wertvollen Erkenntnissen führen muss. Dies hängt auch daran, dass – wie in Kapitel 8.1 ersichtlich wird – bei den Forschern/innen implizit oder explizit zum Teil große Unterschiede in den Auffassungen von Arbeitszufriedenheit existieren. Die Folgen dieser unscharfen oder unterschiedlichen Definitionen und Begriffsabklärungen sind dann wenig gelungene oder stark unterschiedliche Operationalisierungen. Verschiedene Messinstrumente bringen dann eben auch verschiedene Ergebnisse hervor (vgl. Neuberger & Allerbeck, 1978). Diese Tatsache kann und muss auch bei den in dieser Arbeit gewonnenen und später berichteten Ergebnissen berücksichtigt und kritisch diskutiert werden. In Kapitel 8.2 wird deswegen das Thema Operationalisierung des Konstruktes Arbeitszufriedenheit generell und konkret in der vorliegenden Arbeit aufgegriffen und ausführlicher behandelt. Im nächsten Abschnitt folgen verschiedene Definitionsformen des Begriffes Arbeitszufriedenheit. In Kapitel 8.3 werden dann noch Modelle zur Arbeitszufriedenheit vorgestellt, und für die empirische Befundlage hinsichtlich Work-Family Balance und Arbeitszufriedenheit sei auf Kapitel 7 verwiesen.

8.1 Definition des Begriffes Arbeitszufriedenheit

Auf die Fülle an Begriffsdefinitionen von Arbeitszufriedenheit wurde bereits im vorigen Abschnitt hingewiesen. An dieser Stelle sollen nun einige Definitionen exemplarisch aufgeführt werden, um deutlich zu machen, was sich hinter diesem Terminus verbirgt. Darüber hinaus müssten zusätzlich noch Begriffsbestimmungen für andere Bezeichnungen Erwähnung finden, da diese oft als Synonyme für Arbeitszufriedenheit eingesetzt werden, wie etwa die Begriffe „Einstellung zur Arbeit“, „Valenz“, „Identifikation mit der Arbeit“, „Arbeitsmoral“ oder „Betriebsklima“ (von Rosenstiel, 2003).

Brief (1998) sieht in der organisationspsychologischen Literatur bei der Definition des Konstruktes Arbeitszufriedenheit vor allem Einigkeit darüber, dass Arbeitszufriedenheit als emotionale Reaktion gesehen wird, wie z. B. in einer älteren Definition von Locke (1976). Dieser beschreibt Arbeitszufriedenheit als „as a pleasurable or positive emotional state resulting from an appraisal of one’s job or job experience“ (Locke, 1976, S. 1300). Auch in einer etwas neueren Definition von Spector (1997) ist der emotionale Aspekt Kernbestandteil der Definition: Arbeitszufriedenheit ist „[...] simply how people feel about their jobs and different aspects of their jobs. It is the extent to which people like (satisfaction) or dislike (dissatisfaction) their jobs“ (S. 2). Diese Sichtweise findet sich bereits in sehr frühen Arbeiten, in denen die emotionalen Zustände der Arbeiter/innen von großem Interesse waren (u. a. Hersey, 1932), und in den sozialpsychologischen Annahmen über das Konstrukt Einstellung, in denen Emotionen neben den Kognitionen eine Komponente von Einstellungen sind (u. a. Allport, 1935). Brief (1998) spricht in diesem Zusammenhang von dem Zwei-Komponenten-Modell der Einstellung,

welches zwar in der Sozialpsychologie fest verankert sei, aber in organisationspsychologischen Untersuchungen kaum berücksichtigt werde. Er zitiert lediglich eine Studie von Brief und Roberson (1989), in der affektive und kognitive Komponenten erfasst wurden. Die beiden gebräuchlichsten Messinstrumente, der „Arbeitsbeschreibungs-Index“ (= „Job Descriptive Index“; JDI; Smith, Kendall & Hulin, 1969) und der „Minnesota Satisfaction Questionnaire“ (Weiss, Dawis, England & Lofquist, 1967; Cellucci & de Vries, 1978), welche beide im nächsten Kapitel Erwähnung finden, messen nur zu einem sehr geringen Grad die affektive Komponente des Einstellungskonstruktes.

Auch Weinert (1998) sieht die „Einstellungs-Definition“ von Arbeitszufriedenheit als in der Literatur vorherrschend: „In der aufgeführten Literatur werden im Allgemeinen die Reaktionen und Empfindungen des Mitarbeiters in der Organisation gegenüber seiner Arbeitssituation als Einstellungen verstanden. Ihre affektiven und kognitiven Facetten sowie ihre Verhaltensdispositionen gegenüber der Arbeit, der Arbeitsumgebung, den Mitarbeitern, den Vorgesetzten und der gesamten Organisation sind es, die besonderes Interesse wecken“ (S. 202). In dieser Definition wird allerdings das Einstellungskonzept weiter gefasst, indem außer von einer affektiven und einer kognitiven Komponente auch von einer Verhaltenskomponente die Rede ist.

Rosenstiel (2003) sieht bei der operationalen Definition und Messung des Terminus „Arbeitszufriedenheit“ in der empirischen Forschung weniger die Thematik im Vordergrund, aus welchen Komponenten sich nun Einstellungen zusammensetzen, als die Frage, inwieweit das Arbeitszufriedenheitskonzept in der Motivationspsychologie verankert ist: „Arbeitszufriedenheit ist danach die Einstellung zur Arbeit und zur Arbeitssituation in ihren verschiedenen Aspekten; d. h. die wertende Stellungnahme zur Arbeit oder ihren Teilaspekten“ (S. 424). In dieser Definition bleibt der Bezug zur Motivationstheorie gewahrt, da wir positive Einstellungen zu Objekten haben, denen wir eine positive Instrumentalität für die Bedürfnisbefriedigung zuschreiben und umgekehrt. Zusätzlich ist aber dieses Zufriedenheitskonzept im Sinne des Einstellungskonzeptes nicht an den Moment der Bedürfnisbefriedigung gebunden und damit zeitlich eng begrenzt, sondern ein stabiles Merkmal der Person und damit von längerer zeitlicher Erstreckung (Rosenstiel, 2003). In einer ähnlichen Definition von Comelli und Rosenstiel (2003) wird dieser Sachverhalt noch deutlicher: „Arbeitszufriedenheit ist die Einstellung zu verschiedenen Aspekten der Arbeitssituation, die eher positiv oder negativ sein kann. Sie hängt langfristig verstanden mit der Bedürfnisbefriedigung zusammen“ (S. 37).

Rosenstiel (2003) versucht der Komplexität der Arbeitszufriedenheitsforschung beizukommen, indem er einmal die Arbeiten nach inhaltlichen Schwerpunkten (physisch-ökonomischer, sozialer, selbstverwirklichungsorientierter und persönlichkeitsorientierter Akzent) und einmal nach theoretischen Orientierungen (bedürfnistheoretische, anreiztheoretische, gleichgewichtstheoretische und humanistische Ansätze) unterteilt. Er betont, dass die Konsequenzen beziehungsweise die zu erwartenden Korrelate sehr unterschiedlich seien, je nachdem welches Zufriedenheitskonzept der Untersuchung zu

Grunde läge. Weinert (1998) untergliedert in ähnlicher Weise anhand von den drei Motivationsmodellen Bedürfnistheorien, Instrumentalitätstheorien und Balance-Theorien. Jedoch unterscheiden sich die Auffassungen der einzelnen theoretischen Ansätze bei näherem Hinsehen bei Rosenstiel (2003) und Weinert (1998).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sich die Arbeitszufriedenheit als positive emotionale Empfindungen gegenüber der Arbeit äußert, die Konzepte Motivation und Zufriedenheit eng miteinander verbunden sind und dass im Sinne von Bruggemann (1974) für eine sinnvolle Interpretation von Arbeitszufriedenheit der Bezugsrahmen entscheidend ist. Nach Bruggemann, Groskurth und Ulich (1975) ergibt sich die Arbeitszufriedenheit aus dem Grad der Übereinstimmung sogenannter IST- (=objektive Gegebenheiten) und SOLL- (=individuelle Erwartungen) Vergleiche. Hierbei wird sehr deutlich, dass die Arbeitszufriedenheit ein relativer Indikator ist. Denn die Soll-Werte als individuelle Erwartungen sind stark durch die gemachten Erfahrungen geprägt. Man denke beispielsweise an den Fließbandarbeiter, der anstelle von drei nun 10 Handgriffe ausführen darf und dadurch subjektiv viel zufriedener ist als jemand, dessen Handlungsspielraum zwar unverändert bleibt, aber der objektiv gesehen unter viel angenehmeren Gegebenheiten arbeitet. Diese Kritik müsste eigentlich dazu führen, andere Indikatoren einzusetzen, wie etwa psychische Störungen, Entfremdung von der Arbeit, Weite des Handlungs- und Entscheidungsspielraums, also Faktoren, die als Kriterien für die arbeitswissenschaftliche Bewertung von Arbeitstätigkeiten von z. B. Rohmert (1972), Hacker (1995) oder Udris und Alioth (1980) aufgeführt und mit entsprechenden Verfahren gemessen wurden. Allerdings ist derzeit kein ernstzunehmendes Messinstrument auf dem Markt, das die bisherige Arbeitszufriedenheitsmessung ablösen könnte (Rosenstiel, 2003). Allerdings entstand aus den kritischen Überlegungen ein Modell von Bruggemann (1974; Bruggemann et al., 1975), das den Zufriedenheitsbegriff qualitativ differenziert. In Kapitel 8.3 folgt eine genauere Beschreibung dieses Modells.

8.2 Messung der Arbeitszufriedenheit

Das Konstrukt Arbeitszufriedenheit wurde auf ebenso viele Arten gemessen wie definiert, in einem ersten Versuch jedoch von Hoppock bereits 1935, der die Arbeitszufriedenheit noch als von vorwiegend äußeren Variablen (z. B. Art der Arbeit) beeinflussbar sah. In der Geschichte der Arbeitszufriedenheitsmessung sind eine Reihe mehr oder minder standardisierte Messinstrumente entwickelt worden, welche man nach Rosenstiel (2003) in qualitative mündliche Interviews, schriftliche Befragungen mit geschlossenen Fragen und objektive Verfahren einteilen kann. Weinert (1998) gruppiert die gebräuchlichen Verfahren in ähnlicher Art in folgende fünf Blöcke: 1. Verbale Selbstbeschreibungen wie Likert-Skalen, Thurstone-Skalen, Polaritätenprofile und Prüflisten, 2. Fremdbeurteilungsverfahren, 3. Skalen zur Selbstbeurteilung von Verhaltenstendenzen, 4. Mitarbeitergespräche und Interviews und 5. „Methode der kritischen Ereignisse“ („critical-incident-technique“; CTI; Flanagan, 1954).

Ein wichtiger Aspekt bei der Messung der Arbeitszufriedenheit ist die Frage nach der Dimensionalität des Konstruktes. Es zeigte sich zwar in Faktorenanalysen, dass neben einem sogenannten Generalfaktor weitere Dimensionen wie Kollegen/innen, Arbeitsinhalt, Führung, Bezahlung, Firma, Arbeitsbedingungen etc. gefunden werden können. Allerdings ergibt sich empirisch meist eine stark positive Korrelation der Zufriedenheit mit verschiedenen Arbeitsaspekten (Rosenstiel, 2003), so dass doch ein Gesamtarbeitszufriedenheitsfaktor anzunehmen ist. Die Dimensionalitätsfrage steht auch bei der Zweifaktorentheorie von Herzberg im Mittelpunkt, da – wie der Name schon sagt – von einer Zweidimensionalität der Arbeitszufriedenheit („Arbeitszufriedenheit“ vs. „Nicht-Arbeitsunzufriedenheit“) ausgegangen wird (siehe Kapitel 8.3.1).

Ein weiteres wichtiges Unterscheidungskriterium ist die Art des Konstruktionsansatzes, die dem jeweiligen Messverfahren zugrunde liegt. Bei den Instrumenten zur Messung der Arbeitszufriedenheit ist vor allem zwischen theoriefreien und theoriegeleiteten Ansätzen zu unterscheiden. Zur ersten Gruppe zählen wohl die meisten sich am Markt befindlichen Instrumente wie der Fragebogen von Hoppock (1935), der „Brayfield-Rothe-Index“ (Brayfield & Rothe, 1951), die „Skala zur Messung der Arbeitszufriedenheit (SAZ; Fischer & Lück, 1972), der „Job Descriptive Index“ (JDI; Smith, Kendall & Hulin, 1969), der in deutscher Version als „Arbeits-Beschreibungs-Bogen“ vorliegt (ABB; Neuberger & Allerbeck, 1978), oder der „Minnesota Satisfaction Questionnaire“ (MSQ; Cellucci & de Vries, 1978). Zur Klasse der theoriebezogenen Messinstrumente, die zur Kategorie des rationalen (deduktiven) Konstruktionsansatzes gehören, zählen das „Porter-Instrument“ (Porter, 1962), im Deutschen unter dem Namen „Fragebogen zur Bedürfniszufriedenheit bei der Arbeit“ (FMBZ) bekannt, und der „Arbeitszufriedenheitskurzfragebogen“ (AZK; Bruggemann, 1976).

Das in diesem Projekt eingesetzte Instrument zur Messung der Arbeitszufriedenheit wurde im Format der Likert-Skalen neu entwickelt und zielt inhaltlich auf die Aspekte Zufriedenheit mit der Arbeit insgesamt und der beruflichen Weiterbildung ab, und wenn man die Items der hier verwendeten Skala „Arbeitsstress“ noch hinzufügt, auch auf die Aspekte Zufriedenheit mit der Bezahlung und Arbeitsplatzsicherheit.

8.3 Allgemeine Modelle und Theorien zur Arbeitszufriedenheit in der Arbeits- und Organisationspsychologie

Da eine komplette Auflistung und Erläuterung aller existierenden Theorien und Modelle zur Arbeitszufriedenheit in der arbeits- bzw. organisationspsychologischen Forschungslandschaft den Rahmen dieser Arbeit sprengen würde, möchte ich mich auf die wohl bedeutendsten Beiträge zur Modellentwicklung der Arbeitszufriedenheit beschränken, nämlich die „Zwei-Faktoren-Theorie“ von Herzberg, Mausner und Snyderman (1959; Kapitel 8.3.1), Lawlers Modell der Determinanten der Arbeitszufriedenheit (1973; Kapitel 8.3.2) und das Modell von Bruggemann (1974; Kapitel 8.3.3). Die arbeits- bzw. organisationspsychologischen Modelle zur Arbeitszufriedenheit haben einen starken Fokus auf die Arbeit selbst beziehungsweise den Arbeits- und Organisationskontext,

während hingegen die Arbeitszufriedenheitsmodelle aus der Work-Family Forschung (siehe Kapitel 6) ein weiteres Spektrum – wie etwa familiäre Charakteristika oder Variablen aus dem Persönlichkeitsbereich – abdecken.

8.3.1 Die Zweifaktorentheorie von Herzberg

Kernaussage der erstmals 1959 durch die Arbeit von Herzberg, Mausner und Snyderman vorgestellten Zweifaktorentheorie der Arbeitszufriedenheit, welche zudem starke Bezüge zur leistungsbezogenen Arbeitsmotivation aufweist und auch als Inhaltstheorie der Arbeitsmotivation gelten kann, ist die Grunddichotomie „Defizit-Expansion“ innerhalb der Motivation. Aus dieser Defizit- und Expansionsmotivation entwickeln sich zwei qualitativ unterschiedliche Phänomene heraus, nämlich auf der einen Seite die Arbeitsunzufriedenheit und auf der anderen Seite die Arbeitszufriedenheit. Die Defizitmotivation wird durch eine Vermeidung von Deprivation mittels sogenannter Hygiene-Faktoren befriedigt, wie z. B. Führungsstil, Arbeitsbedingungen (hierunter fällt auch die Familienfreundlichkeit des Unternehmens), Gehalt oder Arbeitssicherheit, also eher Rand- und Folgebedingungen der Arbeit. Werden nun diese „Hygiene-Bedürfnisse“ erfüllt, so ist der/die Mitarbeiter/in zwar nicht mehr unzufrieden, aber auch nicht zufrieden, sondern die Folge ist ein neutraler Zustand (siehe Abbildung 8.1). Wird aber hingegen die expansive Motivation, welche im humanistischen Sinne durch ein Wachstumsstreben mittels der Bewältigung von Aufgaben gekennzeichnet ist, befriedigt, was in der Regel durch sogenannte Motivatoren (z. B. Leistung, Arbeit selbst oder Aufstiegsperspektive) geschieht, kommt es zur Arbeitszufriedenheit. Im Gegenzug dazu führt eine Verschlechterung der Motivatoren nicht zur Arbeitsunzufriedenheit. Arbeitszufriedenheit und Arbeitsunzufriedenheit sind somit zwei orthogonale Dimensionen. Aus diesem Ansatz haben sich viele Kontroversen und Kritikpunkte ergeben, die zusammengefasst bei Rosenstiel (2003) oder Weinert (1998) nachgelesen werden können.

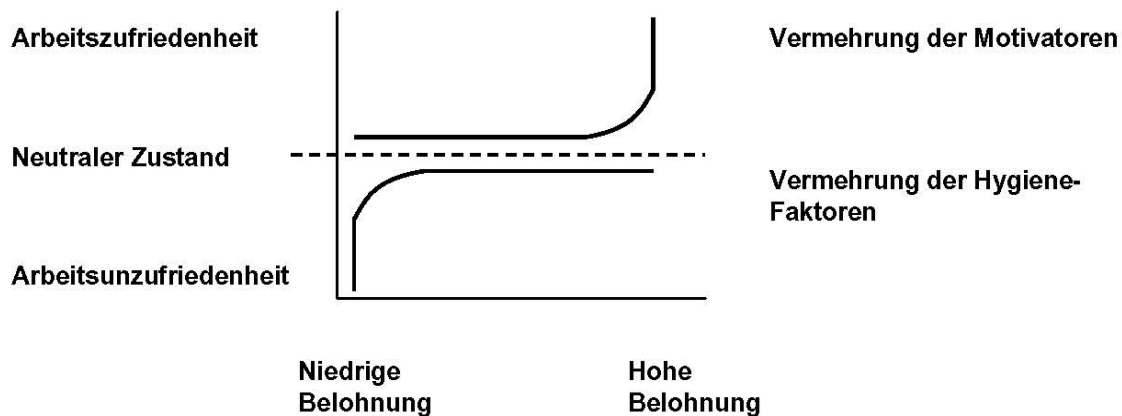


Abbildung 8.1: Der Einfluss von Motivations- und Hygiene-Faktoren auf die Arbeitszufriedenheit (aus Weinert, 1998, S. 209)

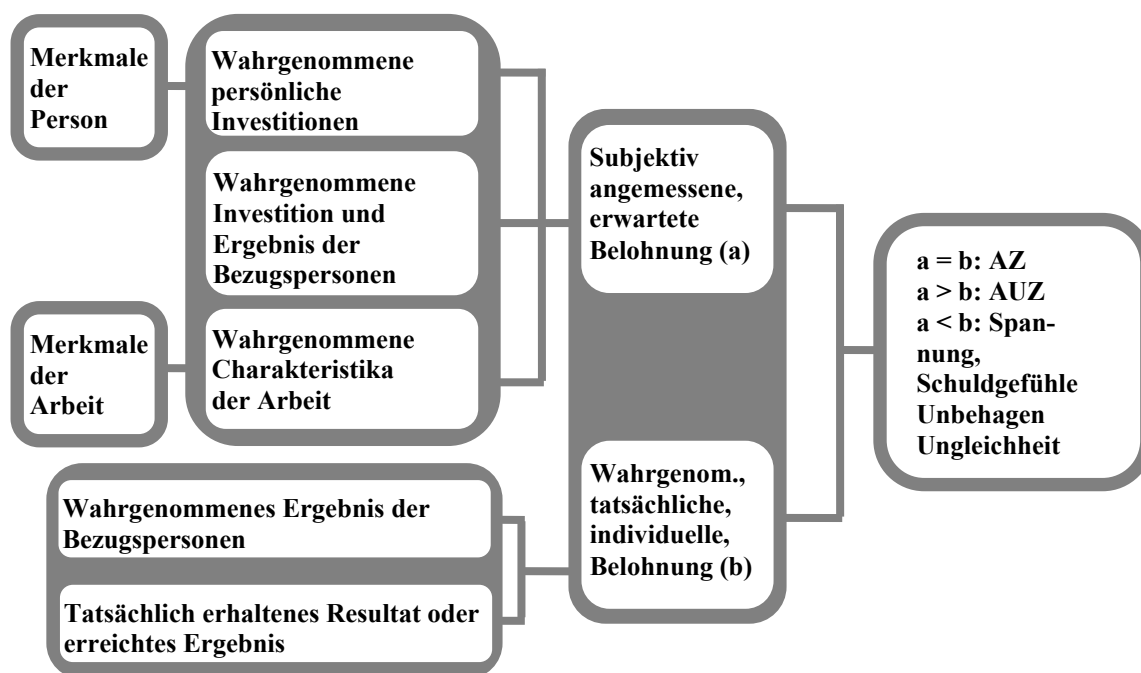
8.3.2 Das Modell der Determinanten der Arbeitszufriedenheit von Lawler

Dieses Modell ist im Grunde eine Weiterentwicklung des Motivationsmodells von Porter und Lawler (1968), welches als ein sogenanntes „Zirkulationsmodell“ der Beziehung zwischen der Arbeitsleistung und der Arbeitszufriedenheit – als Endzustand im Arbeitsprozess – gesehen werden kann. In diesem Modell wird die Motivation des Einzelnen am Arbeitsplatz von zwei subjektiven Wahrscheinlichkeitsschätzwerten bestimmt. Der eine Schätzwert bezieht sich auf die wahrgenommene Wahrscheinlichkeit, dass erhöhte Anstrengung (selbst von der Valenz der Belohnung und der wahrgenommenen Wahrscheinlichkeit der Belohnung bei Anstrengung abhängig) zu verbesserter Arbeitsleistung führt (die Leistung wird jedoch neben der Anstrengung auch durch Fähigkeiten und Rollenwahrnehmung beeinflusst). Der andere Schätzwert bezieht sich auf die wahrgenommene Wahrscheinlichkeit, dass diese verbesserte Arbeitsleistung dann zu Ergebnissen führen wird, die für die Person eine hohe Valenz besitzen (Weinert, 1998; von Rosenstiel, 2003). Ist die Leistung intrinsisch motiviert, ist Zufriedenheit die direkte Folge, ist sie hingegen extrinsisch motiviert, ist die wahrgenommene Angemessenheit der äußeren Belohnungen für die Zufriedenheit entscheidender. Die Beziehung zwischen den beiden Wahrscheinlichkeiten ist multiplikativ, d. h. wenn ein Wert Null ist, wird auch die eingeschätzte Wahrscheinlichkeitsbeziehung zwischen Anstrengung und Arbeitsergebnis auf Null sinken.

Lawler (1973) hat aus dem eben beschriebenen Modell ein „reines“ Modell der Arbeitszufriedenheit entwickelt, bei dem unterschiedliche Facetten der Arbeit stärker berücksichtigt werden. Im vorigen Modell lag der Fokus lediglich auf der Arbeitsleistung und weniger auf anderen Leistungsaspekten, wie z. B. Hilfe und Kooperation mit Kollegen/innen. Im Ursprungsmodell wird zudem lediglich der distributive Gerechtigkeitsaspekt thematisiert. Dieser stützt sich auf die älteste der psychologischen Gerechtigkeits-theorien und zwar die Equity-Theorie (Adams, 1965). Der zufolge wird die Aufteilung von Ergebnissen dann als gerecht wahrgenommen, wenn das Verhältnis des eigenen Beitrags zum eigenen Ertrag dem von Vergleichspersonen entspricht. Die prozedurale Gerechtigkeit, welche sich auf das Vorgehen bei einer Entscheidungsfindung bezieht (Leventhal, 1980; Thibault & Walker, 1975), wird im Modell von Porter und Lawler nicht berücksichtigt. Brief (1998) spekuliert, dass Arbeitszufriedenheit durchaus eine Funktion aus anderen Leistungsaspekten sein kann, die auf der Basis von als fair wahrgenommenen Vorgängen belohnt werden. Die Konstrukte distributive und prozedurale Gerechtigkeit werden im FamWork Projekt im Hinblick auf die Aufteilung der Haushaltsarbeit und Kinderbetreuung empirisch erfasst und gerechtigkeitspsychologische Annahmen diesbezüglich überprüft (vgl. FamWork Research Consortium, 2005).

Im Zentrum von Lawlers Modell (siehe Abbildung 8.2) steht die Annahme, dass Arbeitszufriedenheit und Arbeitsunzufriedenheit aus einem Vergleich zwischen der für die Arbeitsleistung tatsächlich erhaltenen Belohnung und der als „angemessen“ wahrgenommenen Belohnung für diese Leistung resultiert. Nur wenn die tatsächlich erhaltene Belohnung gleich der als angemessen empfundenen Belohnung ist, entsteht Arbeitszufriedenheit. Ist die als angemessen wahrgenommene Belohnung kleiner der tatsächlich

erhaltenen, wird der Zustand der Arbeitsunzufriedenheit erreicht. Übersteigt jedoch die wirklich erhaltene Belohnung die als angemessen empfundene Belohnung, kommt es zu Schuldgefühlen oder dem Gefühl von Unbehagen, allerdings nicht zur Arbeitsunzufriedenheit. Im Zentrum steht folglich nicht *die* Realität, sondern die individuelle Wahrnehmung dieser Realität. Dieser Ansatz geht letztlich auf die Erkenntnisse der sogenannten „Hawthorne-Studien“ (vgl. Mayo; 1945; Roethlisberger & Dickson, 1964) zurück, welche im Kern feststellten, dass weniger objektive Arbeitsbedingungen als vielmehr die individuellen Einstellungen, die subjektiven Bewertungen der Arbeitssituation oder die sozialen Beziehungen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit und darüber auf die Arbeitsleistungen haben. Zudem ist das Modell von Lawler eher in der Nähe der kognitiven Dissonanztheorie und nicht wie das Motivationsmodell von Porter und Lawler im Bereich der Gerechtigkeitstheorien angesiedelt, da – wie weiter oben erwähnt – bei Übersteigung der als angemessen empfundenen Belohnung durch die tatsächlich erhaltene Belohnung ein Spannungszustand entsteht, welcher zu Handlungen führt, um dieses Unbehagen abzubauen. Im Modell von Porter und Lawler entsteht hingegen Arbeitszufriedenheit, wenn im Falle der extrinsischen Belohnung die tatsächliche Belohnung größer oder zumindest gleich der vom Individuum als angemessen empfundenen Belohnung ist.



a = b: Wahrgenommene, tatsächlich erhaltene Belohnung entspricht genau den Erwartungen des Individuums
→ **AZ**

a > b: Wahrgenommene, tatsächlich erhaltene Belohnung liegt unterhalb der erwarteten Belohnung
→ **AUZ**

a < b: Wahrgenommene, tatsächlich erhaltene Belohnung übersteigt die Erwartungen des Individuums
→ **Schuldgefühle, Spannung**

Abbildung 8.2: Lawlers Modell der Determinanten der Arbeitszufriedenheit (nach Weinert, 1998)

Kritikpunkte dieses Modells sind die fehlenden Erklärungen, wie genau die Vorstellungen und Erwartungen über z. B. die Angemessenheit von Belohnungen entstehen und dass die Reaktionen (auf Verhaltens- und Erlebensebene) der Individuen auf den Zustand von Arbeitszufriedenheit, Arbeitsunzufriedenheit oder Spannung im Modell unberücksichtigt bleiben.

8.3.3 Das Modell von Bruggemann

Beim Modell von Bruggemann wird „allgemein anerkannt [...], dass es gegenüber den bisherigen Betrachtungen der AZ einen entscheidenden Fortschritt bedeutet, AZ nunmehr als *Prozess* zu interpretieren, wie es in dem Ansatz von Bruggemann explizit versucht wird“ (Gebert und von Rosenstiel, 1981, S. 69). Das Modell trägt der empirischen Realität insofern Rechnung, dass der Zufriedenheitsbegriff qualitativ differenziert wird, was bei den anderen Zufriedenheitskonzepten nicht der Fall war. Bruggemann unterscheidet 6 verschiedene Formen der Arbeitszufriedenheit beziehungsweise Arbeitsunzufriedenheit. Welche Form bei dem/der einzelnen Mitarbeiter/in auftritt, ist von einem individuellen Vergleich zwischen eigenen Erwartungen und Bedürfnissen (=SOLL) und den objektiven Realisierungsmöglichkeiten im Arbeitsumfeld (=IST) abhängig (Ulich, 2001). Wie in Abbildung 8.3 ersichtlich wird, entscheidet das Ergebnis dieses Vergleichs und die daraus resultierende Reaktion im Anspruchsniveau, welche Form der Arbeits(un)-zufriedenheit sich letztlich herausbildet. Ergibt sich z. B. ein positiver Differenzwert von SOLL und IST, entwickelt sich eine stabilisierende Zufriedenheit. Wird das Anspruchsniveau beibehalten, spricht man von „stabilisierter Arbeitszufriedenheit“, wird es hingegen hochgesetzt, spricht man von „progressiver Arbeitszufriedenheit“, die durch Zielerweiterung charakterisiert ist (Bruggemann, 1974). Fällt auf der anderen Seite der Vergleich zwischen SOLL und IST negativ aus und wird gleichzeitig das Anspruchsniveau gesenkt, wird dies als „resignative Arbeitszufriedenheit“ bezeichnet. Die Mitarbeiter/innen bezeichnen sich selbst in der Regel zwar als zufrieden; empirische Untersuchungen lassen jedoch vermuten, dass die Gruppe der resigniert Zufriedenen oft sehr groß, vielfach mit bis zu 30-40 % die größte Gruppe an Mitarbeitern/innen bildet. Bleibt das Anspruchsniveau jedoch unverändert, kann die Situation verfälscht, d. h. die Merkmale der Arbeitssituation werden umbewertet beziehungsweise aufgewertet wahrgenommen, was zu einer „Pseudoarbeitszufriedenheit“ führt, oder man verharrt ohne Problemlösungsversuche in der Situation, d. h. man ist schlichtweg unzufrieden, unternimmt aber auch nichts dafür oder dagegen. In diesem Fall spricht Bruggemann von fixierter Arbeitsunzufriedenheit. Die letzte Möglichkeit bei einem negativen SOLL-IST Differenzwert und gleichbleibendem Anspruchsniveau ist der Versuch der konstruktiven Verbesserung der Situation. Diese letzte Form wird als „konstruktive Arbeitsunzufriedenheit“ bezeichnet.

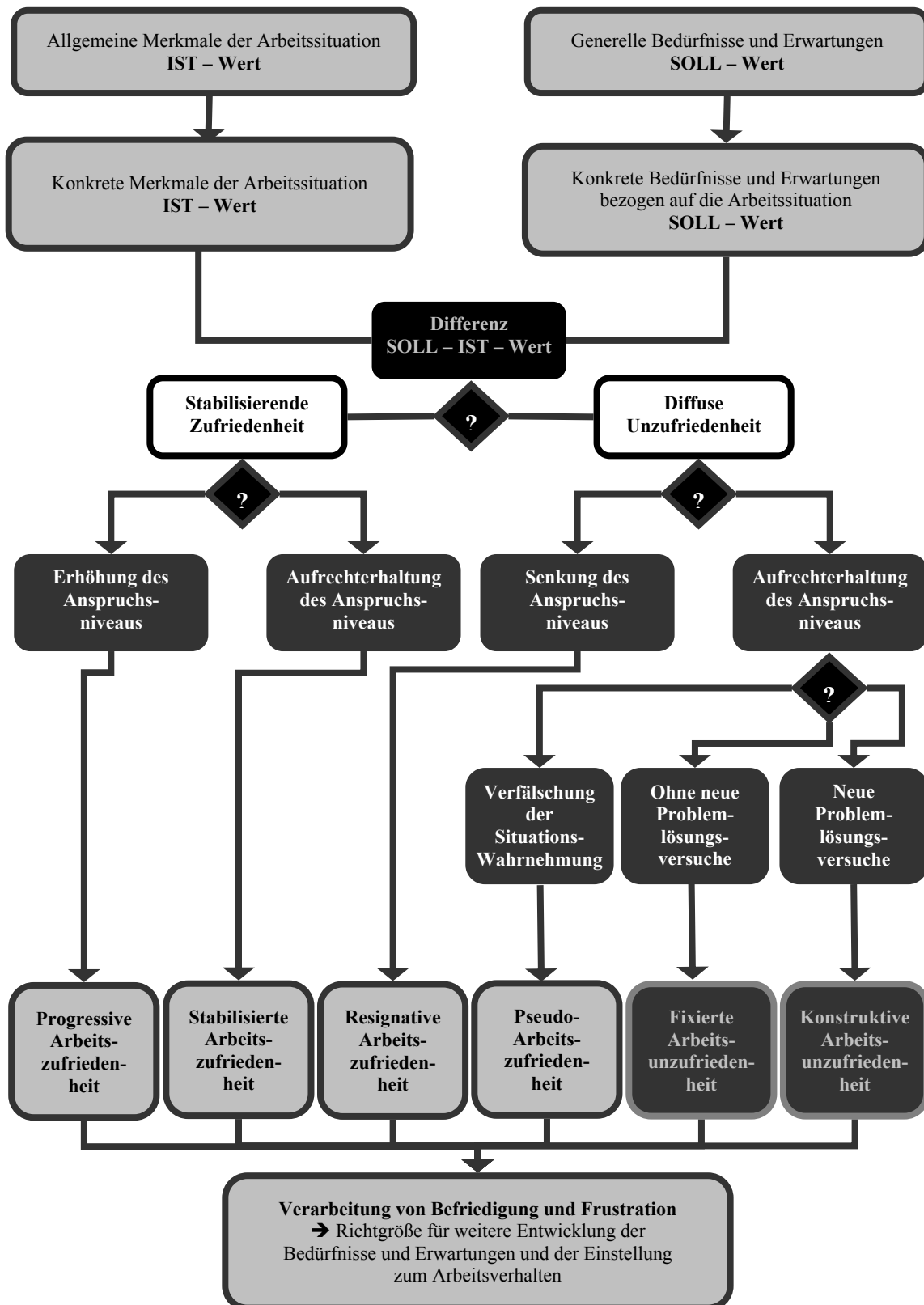


Abbildung 8.3: Formen der Arbeitszufriedenheit nach Bruggemann et al. (1975, S. 134 f.)

9 Untersuchungsgegenstand und Hypothesen

Im Folgenden werden sowohl der Untersuchungsgegenstand generell als auch die einzelnen abgeleiteten Hypothesen einschließlich ihres theoretischen Hintergrundes dargestellt.

Die Grundlage für die Entwicklung der Hypothesen, welche zum Teil als Modelle formuliert sind, bilden zwei Säulen. Zum einen sind dies die in Kapitel 6 ausführlich erläuterten Theorien und Modelle der bisherigen Work-Family Forschung, die lange Zeit von den drei klassischen Hypothesen Segmentation, Kompensation und Spillover dominiert wurden. Letztere wurde am umfassendsten untersucht und konnte in vielen Studien Bestätigung finden (Geurts & Demerouti, 2003). Bei den neueren Ansätzen herrschen meist dynamische und rollentheoretische Überlegungen vor. Die andere Säule bilden die bislang vorliegenden empirischen Befunde, die sich aber vornehmlich auf eng umgrenzte Fragestellungen, meist einzelne Zusammenhänge zwischen Rollenkonflikten und Prädiktoren oder Konsequenzen, konzentrieren und sich selten auf ganze Modelle beziehen oder gar explorativer Natur sind (vgl. Eby et al., 2005; Kapitel 7 vorliegender Arbeit).

9.1 Untersuchungsgegenstand und generelle Fragestellung

Die vorliegende Untersuchung stützt sich auf die Daten des Projektes „Family Life and Professional Work: Conflict and Synergy“, welches europäische Doppelverdienerpaare mit Kindern bis zu fünf Jahren aus vorwiegend psychologischer Perspektive befragte. Doppelverdienerpaare wurden laut einer Metaanalyse von Casper, Eby, Bordeaux, Lockwood und Lambert (2007), welche 225 Studien aus der organisationspsychologisch orientierten Work-Family Forschungsliteratur sammelten, in rund 40% der Studien untersucht. Allerdings berichteten lediglich 80 von 225 Studien, also rund 36 Prozent, überhaupt über die familiäre Konfiguration. Ebenso wurden nur in rund 66 % der Untersuchungen Angaben zu Kindern gemacht.

Die theoretische Basis der vorliegenden Projektkonzeption bildeten rollentheoretische Überlegungen. Daher standen vorwiegend die berichteten Rollenkonflikte zwischen den Bereichen Beruf und Familie im Zentrum der Untersuchung. In der vorliegenden Arbeit lag der Fokus auf der Ergebnisvariablen Arbeitszufriedenheit; Abbildung 9.1 veranschaulicht den Untersuchungsgegenstand zusätzlich graphisch. Als Prädiktoren fungierten verschiedene Konstrukte aus den Bereichen Beruf, Familie, Partnerschaft und Persönlichkeit, die vorwiegend psychologischer und weniger struktureller Natur waren. Ausnahmen bildeten die zeitlichen Aspekte, im Besonderen die Arbeits- und Familienarbeitsstunden, das Alter des jüngsten Kindes und der sozio-ökonomische Status (SES). Neben der Analyse der Daten auf individueller Ebene lag der Analyseschwerpunkt zudem auf Unterschiedlichkeiten zwischen den Paaren und zwischen den Kulturen. Auch

dieser Ansatz findet sich bislang in der Work-Family Forschung relativ selten, da laut Casper et al. (2007) in rund 76 % der Studien nur Daten von einer Person erfragt wurden. Insgesamt nahmen lediglich drei Studien dyadische Analysen bei Doppelverdienerpaaaren vor. Ebenso sind Studien, die Unterschiede zwischen verschiedenen Ländern beziehungsweise Kulturen im Work-Family Bereich untersuchen, die Ausnahme. Westman (2005) fasst den aktuellen Forschungsstand hierzu wie folgt zusammen: “A handful of studies have investigated cross-nation differences in employee well-being, but not enough data exist to paint a complete picture” (S. 247).

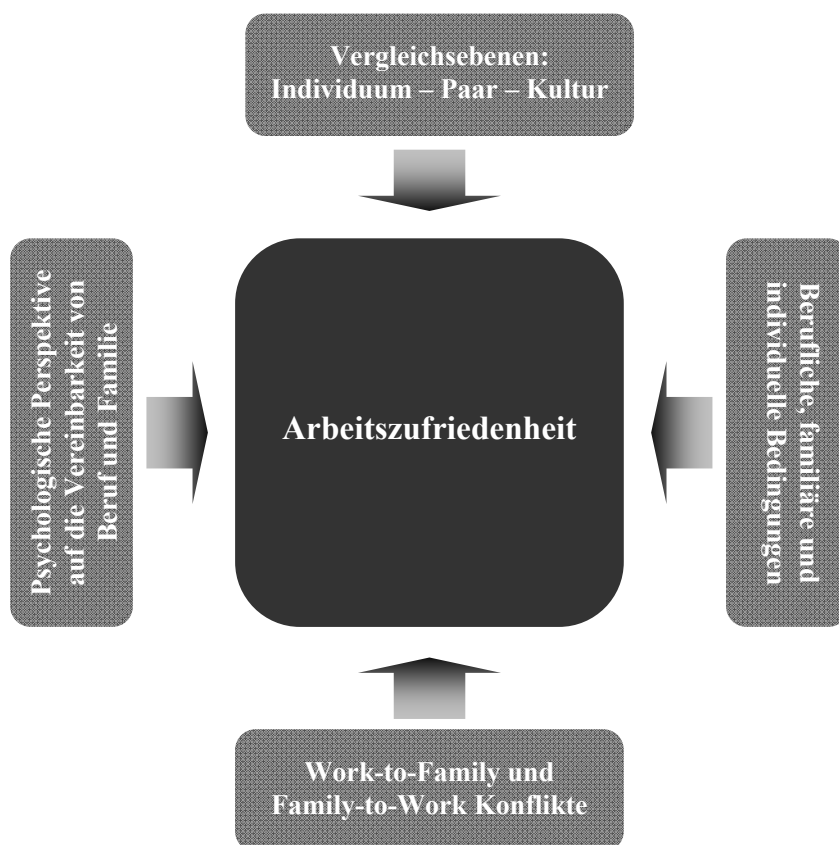


Abbildung 9.1: Untersuchungsgegenstand der vorliegenden Arbeit

Im Wesentlichen gab es zwei Kernfragestellungen beziehungsweise Untersuchungsblöcke: Zum einen galt es zu überprüfen, ob sich bestimmte Konfigurationen von beruflichen, familiären und individuellen Bedingungen finden lassen, welche sich begünstigend oder hinderlich auf die Arbeitszufriedenheit auswirken und sich auch hinsichtlich anderer externer Kriterien differenzieren lassen. Methodisch gesehen wurde dies wie folgt umgesetzt: Mittels moderner clusteranalytischer Verfahren wurden die verschiedenen Bedingungskonfigurationen (jeweils für berufliche, familiäre, individuelle und kulturelle Bedingungen getrennt) ermittelt. Zu Validierungszwecken wurden in einem zweiten Schritt einfaktorielle Varianzanalysen (ANOVAs), deren statistischer Hinter-

grund aufgrund ihrer weitreichenden Bekanntheit nicht weiter erläutert werden soll, mit diesen Bedingungskonfigurationen beziehungsweise Typen als n-stufigen Faktoren und somit unabhängiger Variabler und ausgewählten Skalen aus den Bereichen Arbeit, Partnerschaft, Familie, Persönlichkeit und Rollenkonflikte als abhängige Variable berechnet.

Auch dieses Vorgehen ist ein relatives Novum, da sich in der Metaanalyse von Casper et al. (2007) zeigte, dass von 225 Studien nur 2 Studien überhaupt die Methodik der Clusteranalyse gewählt haben. Eine dieser beiden Studien konnte spezifische Kombinationen von verschiedenen Interaktionsformen von Beruf und Familie in Form von fünf distinkten Clustern identifizieren, die zudem anhand demographischer, familiärer, beruflicher und gesundheitlicher Kriterien validiert werden konnten (Demerouti & Geurts, 2004). In jüngster Zeit wurde von Schneewind und Kupsch (2007b) eine weitere Studie im Work-Family Bereich durchgeführt, welche von einem typologischen Standpunkt aus den Einfluss von verschiedenen Mustern beziehungsweise Konfigurationen von Neurotizismus, Stressoren und Ressourcen auf das psychische und physische Wohlbefinden untersuchte. Zur empirischen Überprüfung ihrer Fragestellungen wurden ebenfalls Clusteranalysen verwendet, welche eine Reihe von interessanten Befunden liefern konnten.

In der vorliegenden Arbeit wird ein umgekehrtes Vorgehen verfolgt: Es wird keine Typologie der Work-Family Konflikte und Facilitations vorgenommen, welche dann anhand beruflicher, familiärer, individueller oder demographischer Variabler validiert wird, sondern es werden Typen mit Hilfe beruflicher, familiärer oder individueller Variabler bestimmt, die dann z. B. bezüglich der Work-Family Konflikte unterscheidbar sein sollten.

Der zweite Fragenblock bedient sich der Methode der Mehrebenenanalyse, welche oftmals als der künftige Goldstandard im methodischen Bereich angesehen wird und derzeit statistisch gesehen die Analyse von Individuen in Gruppen am korrektesten ermöglicht. Hier stehen vor allem die folgenden Forschungsfragen im Vordergrund: Wie stark ist der Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und verschiedenen Variablen aus den beruflichen, familiären, partnerschaftlichen, persönlichen und rollenbezogenen Bereichen? Wie wichtig sind die einzelnen Prädiktoren und wie viel Varianz können sie auf den verschiedenen Ebenen Individuum, Paar und Kultur aufklären? Existieren überhaupt signifikante Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit zwischen den Paaren und zwischen den Kulturen? Sind diese Zusammenhänge hinsichtlich Stärke und Richtung zwischen den Paaren und Kulturen unterschiedlich? Existieren womöglich Cross-Level Interaktionen, was bedeuten würde, dass z. B. ein Prädiktor auf der Individualebene mit einem Prädiktor auf der Kultur- oder Paarebene interagiert und dadurch die Arbeitszufriedenheit beeinflusst, wobei die zuletzt genannte Fragestellung eher am Rande behandelt werden soll, da diese Interaktionen vor allem in experimentellen Designs von Belang sind. In diesem Sinne werden im nächsten Abschnitt mehrere Modelle a priori festgelegt, die es dann im Ergebnisteil zu überprüfen gilt. Darüber hinaus soll explorativ ein

Modell gefunden werden, welches die beste Passung mit dem vorliegenden Datensatz aufweist.

9.2 Hypothesen und Modelle

Vor dem Hintergrund der beiden grundlegenden Fragestellungen sollen nun spezifischere Hypothesen aufgestellt beziehungsweise Modelle formuliert werden. Über diese wird im Folgenden berichtet. Die ersten vier Unterkapitel 9.2.1 bis 9.2.4 befassen sich dabei mit den Hypothesen im Rahmen des typologischen Forschungsansatzes. Im Unterkapitel 9.2.5 werden die Modelle spezifiziert, welche die hierarchische Struktur der Daten und damit den Mehrebenenansatz berücksichtigen.

9.2.1 Bildung von Arbeitsprototypen und Validierbarkeit anhand externer Kriterien

Es wird angenommen, dass sich mehrere Konfigurationen finden lassen, welche hinsichtlich der Dimensionen Familienfreundlichkeit, Kinderbetreuung am Arbeitsplatz, Arbeitsstress und Anzahl der Arbeitsstunden verschiedene Ausprägungen aufweisen.

Des Weiteren wird vermutet, dass sich Geschlechterdifferenzen ergeben werden, so dass in manchen Clustern deutlich mehr Frauen und in anderen Clustern deutlich mehr Männer vertreten sind. Dabei wird angenommen, dass Typen, die durch eine hohe Ausprägung in den Arbeitsstunden gekennzeichnet sind, im Sinne des normativen Geschlechtsrollenverständnisses von Männern dominiert sind und dass Typen, die durch eine geringe Ausprägung in den Arbeitsstunden gekennzeichnet sind, von Frauen überrepräsentiert sind. Diese Annahme beruht u. a. auf den Ergebnissen einer Studie von Baxter (1997), die beispielsweise zeigen konnte, dass die Aufteilung der Hausarbeit innerhalb der Paare so gut wie nicht von kulturellen Unterschieden in der Gleichberechtigung der Geschlechter (also auf der Makro-Ebene), sondern durch Faktoren der Mikro-Ebene bestimmt wird. Dazu zählt u. a. eben die für die Erwerbstätigkeit aufgewendete Zeit, welche für Frauen im Durchschnitt deutlich niedriger ausfällt als für Männer.

Weiterhin wird angenommen, dass die gefundenen Arbeitstypen anhand der Skalen Arbeitszufriedenheit, Paarzufriedenheit und psychisches und physisches Wohlbefinden und anderer diverser Skalen aus den Bereichen Familie, Partnerschaft und Persönlichkeit als Kriterien differenzierbar sind.

9.2.2 Bildung von Partnerschaftsprototypen und Validierbarkeit anhand externer Kriterien

Es wird angenommen, dass sich mehrere Konfigurationen finden lassen, welche hinsichtlich der Dimensionen Konfliktstil – Verbale Aggressivität, Konfliktstil – Rückzugsverhalten, Konfliktstil – Konstruktives Problemlösen, Konflikthäufigkeit und Gleichberechtigung in der Partnerschaft verschiedene Ausprägungen aufweisen.

Des Weiteren wird vermutet, dass sich Geschlechterdifferenzen ergeben werden, so dass in manchen Clustern deutlich mehr Frauen und in anderen Clustern deutlich mehr Männer vertreten sind.

Außerdem wird angenommen, dass die gefundenen Partnerschaftstypen anhand der Skalen Arbeitszufriedenheit, Paarzufriedenheit und psychisches und physisches Wohlbefinden und anderer diverser Skalen aus den Bereichen Arbeit, Familie und Persönlichkeit als Kriterien differenzierbar sind.

9.2.3 Bildung von Familienprototypen und Validierbarkeit anhand externer Kriterien

Es wird angenommen, dass sich mehrere Konfigurationen finden lassen, welche hinsichtlich der Dimensionen Familienstress, Bewertung der externen Kinderbetreuung und Anzahl der Familienarbeitsstunden verschiedene Ausprägungen aufweisen.

Des Weiteren wird vermutet, dass sich Geschlechterdifferenzen ergeben werden, so dass in manchen Clustern deutlich mehr Frauen und in anderen Clustern deutlich mehr Männer vertreten sind. Dabei wird angenommen, dass Typen, die durch eine hohe Ausprägung in den Familienarbeitsstunden gekennzeichnet sind, im Sinne des normativen Geschlechtsrollenverständnisses von Frauen dominiert sind und dass Typen, die durch eine geringe Ausprägung in den Familienarbeitsstunden gekennzeichnet sind, von Männern überrepräsentiert sind. Diese Annahme beruht u. a. auf den Befunden eines Reviews von Coltrane (2000), welcher als zentrales Ergebnis festhält: “Although men’s relative contributions have increased, women still do at least twice as much routine housework as men“ (S. 1208).

Darüber hinaus wird angenommen, dass die gefundenen Familientypen anhand der Skalen Arbeitszufriedenheit, Paarzufriedenheit und psychisches und physisches Wohlbefinden und anderer Skalen aus den Bereichen Arbeit, Partnerschaft und Persönlichkeit als Kriterien differenzierbar sind.

9.2.4 Replizierbarkeit der drei Persönlichkeitsprototypen mittels der vorliegenden Stichprobe und Validierbarkeit anhand externer Kriterien

Es wird angenommen, dass die drei bisher im Rahmen der FFM-basierten typologischen Forschung verschiedentlich gefundenen Persönlichkeitsprototypen Resiliente, Overcontroller und Undercontroller auch in der vorliegenden europäischen gemischtgeschlechtlichen Stichprobe gefunden werden können.

Außerdem wird angenommen, dass die in dieser Studie ermittelten Persönlichkeitstypen anhand der Skalen Arbeitszufriedenheit, Paarzufriedenheit und psychisches und physisches Wohlbefinden und anderer diverser Skalen aus den Bereichen Arbeit, Familie, Partnerschaft und Persönlichkeit als Kriterien differenzierbar sind. Es wird postuliert, dass u. a. aufgrund der Neurotizismusausprägungen Resiliente dabei die günstigsten Werte, Undercontroller mittlere Werte und Overcontroller die ungünstigsten Werte auf

diesen Skalen aufweisen. Diese Hypothese basiert zum einen auf den Ergebnissen einer ganz aktuellen Studie von Schneewind und Kupsch (2007b), die bereits für den Work-Family Bereich zeigen konnte, dass Personen mit hohen Neurotizismus- und Stresswerten und wenigen Ressourcen die höchste physische und psychische Symptombelastung und Personen mit niedrigen Neurotizismus- und Stresswerten und vielen Ressourcen die geringste physische und psychische Symptombelastung aufweisen. Individuen, die auf den drei genannten Skalen mittlere Ausprägungen aufwiesen, zeigten eine mittlere Symptombelastung. Weitere Studien konnten zum anderen belegen, dass Neurotizismus einen stark negativen Einfluss auf verschiedene Kriterien wie Leistung, Gesundheit, Lebenszufriedenheit, Zufriedenheit im Beruf, der Partnerschaft und der Familie ausübt (z. B. Bolger & Schilling, 1991; Costa & McCrae, 1996; Judge & Bono, 2001; Matthews & Deary, 1998). Eine Metaanalyse von DeNeve und Cooper (1998) untersuchte in diesem Kontext 137 Persönlichkeitsvariablen, u. a. alle Big Five Faktoren, im Hinblick auf subjektives Wohlbefinden. Neurotizismus und Gewissenhaftigkeit korrelierten dabei in negativer beziehungsweise positiver Weise mit einem Gesamtindex für subjektives Wohlbefinden ($r = -.22$ beziehungsweise $r = .21$). Extraversion, Verträglichkeit und Offenheit standen ebenfalls – wenn auch in einem schwächeren Maße – in positiver Verbindung mit dem allgemeinen Wohlbefinden ($r = .17$ für Extraversion und Verträglichkeit, $r = .11$ für Offenheit). Resiliente zeichnen sich ja durch sehr niedrige Neurotizismuswerte, stark überdurchschnittliche Werte bei Extraversion und Gewissenhaftigkeit und überdurchschnittliche Werte bei Verträglichkeit und Offenheit aus. Deswegen ist für die vorliegende Arbeit anzunehmen, dass sie die niedrigsten Werte bei den Skalen physische und psychische Symptombelastung besitzen.

9.2.5 Arbeitszufriedenheit in Abhängigkeit von Unterschieden zwischen Individuen, Paaren und Kulturen

Die Grundlage aller weiteren Hypothesen beziehungsweise Modelle bildet die Annahme, dass der vorliegende Datensatz eine hierarchische Struktur in der Form besitzt, dass Individuen in Paaren und Paare wiederum in Kulturen gruppiert sind und dass sich dadurch die Varianz der Arbeitszufriedenheit durch Unterschiede zwischen den Individuen, zwischen den Paaren und zwischen den Kulturen erklären lässt. Dabei wird vermutet, dass der größte Varianzanteil durch die interindividuellen Unterschiede, der zweitgrößte durch Unterschiede zwischen den Paaren und der drittgrößte, aber doch recht geringe Anteil, durch Unterschiede zwischen den Kulturen aufgeklärt wird. Hill, Yang, Hawkins & Ferris (2004), die eine Studie im Work-Family Bereich über 48 Länder hinweg vornahmen, konnten keine Unterschiede über vier nach kulturellen Aspekten geclusterten Ländergruppen hinsichtlich der Bedeutsamkeit verschiedener Prädiktoren nachweisen. Allerdings wies die Studie einige methodische Schwächen auf. Trotzdem ist anzunehmen, dass die Arbeitszufriedenheit in geringem Maße durch die Kulturzugehörigkeit bestimmt werden kann.

Abbildung 9.2 zeigt das Rahmenmodell für die Mehrebenenanalysen, aus welchem sich die einzelnen empirisch zu überprüfenden 12 Modelle ableiten lassen. Die ersten vier

Modelle enthalten nur Prädiktoren auf der Individualebene. Das erste Modell enthält dabei nur demographische Merkmale und kulturelle Werte. Das zweite Modell wird durch Variablen im Persönlichkeitsbereich ergänzt. Das dritte Modell beinhaltet zusätzlich noch Variablen, welche die beruflichen und familiären Gegebenheiten widerspiegeln. Das vierte und letzte Modell mit Prädiktoren auf der untersten Ebene enthält zudem noch die beiden Rollenkonflikte. Die folgenden vier zu überprüfenden Modelle enthalten alle eben genannten Prädiktoren. Zusätzlich werden jedoch wieder Schritt für Schritt dieselben Prädiktoren auf Paarebene eingeführt. Die letzten vier Modelle umfassen alle Prädiktoren auf Individual- und Paarebene und werden wiederum zuerst durch die Prädiktoren kulturelle Werte und demographische Merkmale, dann Aspekte der Persönlichkeit, dann berufliche und familiäre Bedingungen und schließlich Work-Family Konflikte auf Kulturebene ergänzt. Die Prädiktoren auf Paar- und Kulturebene gehen natürlich aggregiert in die Modelle ein, das heißt, dass jedes Paar beziehungsweise jede Kultur einen Wert für jede Variable, nämlich den entsprechenden Mittelwert, erhält.

Es wird dabei angenommen, dass erhebliche Unterschiede zwischen den Modellen existieren und dass die einfacheren Modelle einen schlechteren Modellfit aufweisen als die komplexeren.

Außerdem wird angenommen, dass auf Grundlage der bisherigen Befunde in der Work-Family Forschung (vgl. Kapitel 7) die in die Modelle aufgenommenen Prädiktoren die Arbeitszufriedenheit bedeutsam vorhersagen können. Besonders gute Prädiktoren sollten in diesem Zusammenhang die Variablen Rollenkonflikte (Work-to-Family und Family-to-Work Konflikte, z. B. Kossek & Ozeki, 1998) zumindest auf der Individualebene sein. Da bislang keine Studien vorliegen, welche sich auf die statistische Analyse der Mehrebenenanalyse stützten, können keine konkreten Hypothesen über besonders bedeutsame Prädiktoren auf Paar- und Kulturebene formuliert werden. Deshalb sollen explorativ Modelle mit allen relevanten Prädiktoren auf allen drei Ebenen gerechnet werden (vgl. Abbildung 9.2).

Zudem soll überprüft werden, wie viel Varianz durch die drei Ebenen Individuum, Paar und Kultur in den einzelnen Modellen erklärt werden kann. Auch hier wird angenommen, dass Modelle, die keine Prädiktoren auf Kultur- beziehungsweise Paar- und Kulturebene beinhalten, auch kaum Varianz auf Kultur- beziehungsweise Paar- und Kulturebene aufklären können. Das Modell, welches nur kulturelle Werte auf Individualebene beinhaltet, sollte dabei insgesamt am wenigsten Varianz aufklären und das Modell, welches alle Prädiktoren auf allen Ebenen enthält, die meiste Gesamtvarianz.

Hox (2002) rät im Zusammenhang mit Mehrebenenanalysen: "If we have no strong theories, we can use an exploratory procedure to select a model" (S. 50). Deshalb soll zum Schluss mittels der von Hox (2002) vorgeschlagenen explorativen Vorgehensweise ein Modell entwickelt werden, welches den vorliegenden Datensatz am besten abbildet.

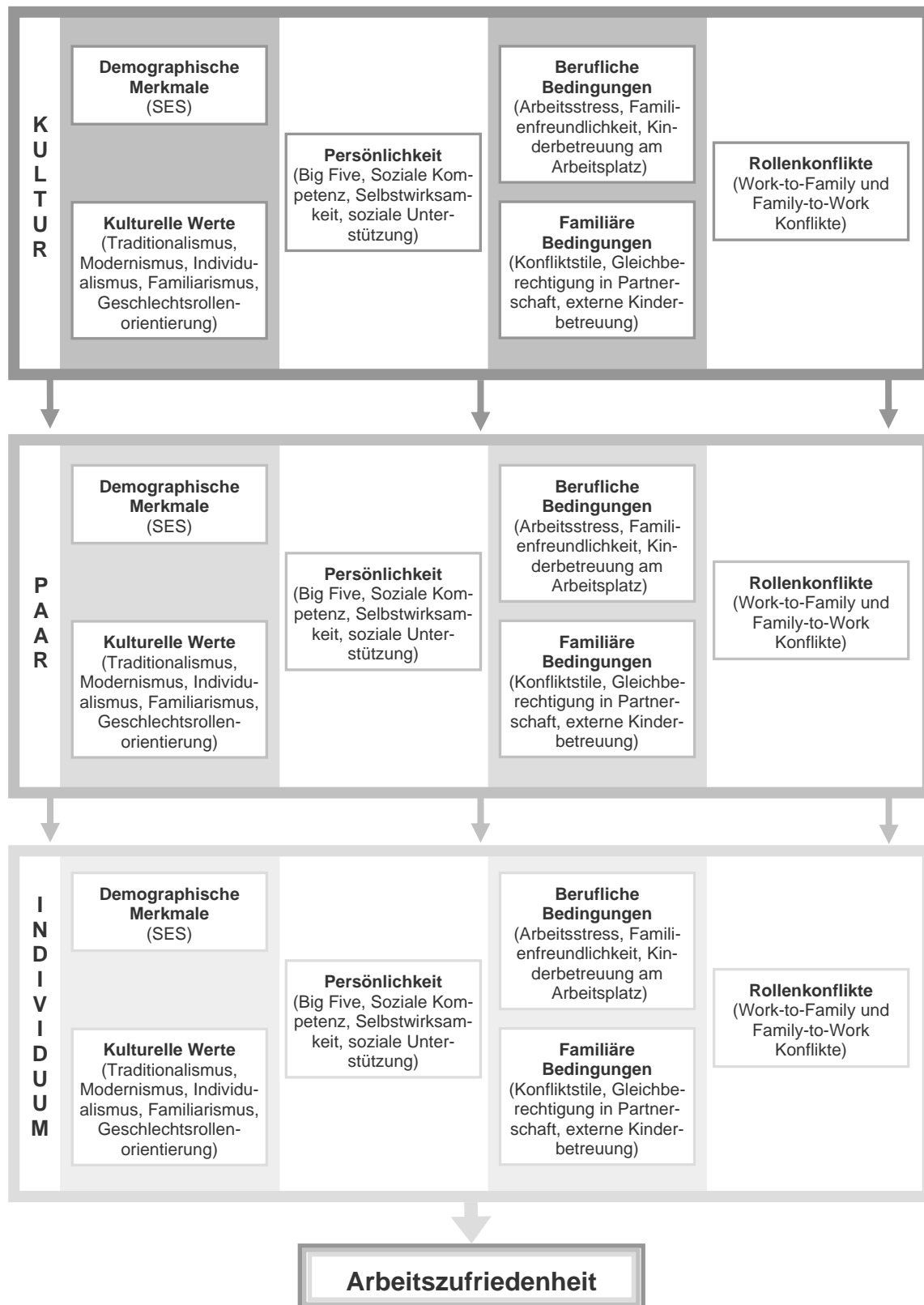


Abbildung 9.2: Rahmenmodell für die Mehrebenenanalysen

10 Methodisches Vorgehen

Das folgende Kapitel befasst sich mit der Herkunft der empirischen Daten und somit der Beschreibung des Projektes, aus welchem die Daten für meine Arbeit stammen, der Beschreibung der Stichprobencharakteristika und der eingesetzten Erhebungsinstrumente. Darüber hinaus möchte ich die in dieser Arbeit zentralen, zum Einsatz gekommenen statistischen Auswertungsverfahren für ein besseres Verständnis erläutern. Ein besonderer Schwerpunkt wird hierbei auf der Mehrebenenanalyse, auch unter dem Namen Hierarchisch Lineares Modell bekannt, liegen, da sich bisherige Studien im Bereich Work-Family Balance ausschließlich auf „einfache“ statistische Auswertungsverfahren stützen, welche die auf vielen Gebieten der psychologischen Forschung vorliegenden hierarchischen Strukturen der Datensätze unberücksichtigt lassen. Da sich die vorliegende Untersuchung auf ein diesbezüglich optimiertes Vorgehen stützt, ist eine Beschäftigung mit den Grundprinzipien des Hierarchisch Linearen Modells erforderlich.

10.1 Durchführung des Projektes „Family Life and Professional Work: Conflict and Synergy“

Hinter dem Titel „Family Life and Professional Work: Conflict and Synergy“ (Arbeitstitel „FamWork“) verbirgt sich ein komplexes und aufwendig durchgeführtes Projekt, welches sich einer der wichtigsten Herausforderungen der westlichen Industrienationen und damit auch der Europäischen Union – nämlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf – stellt. Diese Thematik ist nicht zuletzt deshalb von so großem öffentlichen, politischen, wirtschaftlichen, aber auch wissenschaftlichen Interesse, da für den bereits 1965 in der alten Bundesrepublik einsetzenden Geburtenrückgang (Schneewind, 1999; Quaiser-Pohl & Nickel, 2001) die schwierige Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit als eine der (Haupt-) Ursachen gesehen werden kann (Lipinski und Stutzer, 2004; Institut für Demoskopie Allensbach, 2004). Verschiedenste ökonomische Fertilitätstheorien sehen eine enge Verbindung mit der weiblichen Erwerbstätigenquote (Lesthaeghe & Willems, 1999), weshalb diese neben der Geburtenrate die Thematik Vereinbarkeit von Familie und Beruf flankiert.

Jedoch liegt der Fokus des FamWork Projekts weniger auf soziodemographischen und strukturellen Aspekten als vielmehr auf einer psychologischen Perspektive. Die empirische und theoretische Erforschung der Art und Weise, wie Doppelverdiener-Paare mit mindestens einem Kind im Vorschulalter aus verschiedenen europäischen Ländern die beruflichen und familiären Herausforderungen „unter einen Hut bringen“, steht somit im Vordergrund des Projektes. Genauer gesagt, werden die internen und externen Stressoren, die sich aus der Doppelbelastung ergeben, und Ressourcen der Paare, die sich auf Kontextvariablen (z. B. sozioökonomischer Status), Paarvariablen (z. B. gerechte Arbeitsaufteilung) und individuelle Variablen (z. B. Empathie oder soziale Kompetenz)

beziehen können, und deren Auswirkungen auf individueller Ebene (z. B. Arbeitszufriedenheit oder psychische Gesundheit), Paarebene (z. B. Paarzufriedenheit) und familiärer Ebene (z. B. Kindverhalten oder Temperament des Kindes) fokussiert.

Die Tatsache, dass die Stichprobe des Projektes beide Partner umfasst und diese Paare zusätzlich verschiedenen Ländern der Europäischen Union angehören, ermöglicht neben der Auswertung auf der individuellen Ebene, bei der es vorwiegend um das Aufdecken von Strategien des Einzelnen geht, mittels derer er oder sie konflikträchtige Situationen beruflicher und familiärer Natur durch den Einsatz von Ressourcen umschifft, eine Auswertung auf Paarebene, Gender-Ebene und interkultureller Ebene. Bei der Paarebene geht es um die Untersuchung dyadischer Prozesse, welche durch den Einsatz von Ressourcen und gemeinsamem Coping zur Meisterung der Mehrfachbelastung eingesetzt werden. Etwas genereller ist die Gender-Ebene zu verstehen, bei der es um Beschreibung und Erklärung geschlechtsbezogener Unterschiede im Umgang mit schwierigen Situationen, die sich aus der Berufstätigkeit beider Partner ergeben, geht. Die interkulturelle Ebene ermöglicht einen kulturellen Vergleich im Hinblick auf die Ausprägungshöhe der verschiedensten Variablen und daraus auch eine Ableitung und Überprüfung von Erklärungsansätzen zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Das FamWork Projekt wurde durch die European Scientific Commission vom 1. Januar 2003 bis 30. September 2005 finanziell gefördert und bestand aus sieben europäischen Wissenschaftsteams. Diese Teams stammten aus Deutschland, Österreich, der Schweiz, Belgien, den Niederlanden, Italien und Portugal. Zusätzlich beteiligten sich noch drei weitere Länder, welche keine finanzielle Unterstützung erhielten: Finnland, welches erst in einer späteren Projektphase zum assoziierten Mitglied wurde, Frankreich und Russland. Für das letztgenannte Land liegen bisher leider noch keine Daten vor. Der zeitliche Ursprung des Projektes ist im Jahr 2002 zu sehen, da sich zu diesem Zeitpunkt Wissenschaftsteams aus Deutschland, Österreich, Portugal und der Schweiz gemeinsam einen Forschungsantrag bei der Europäischen Union stellten. Nachdem der Antrag bewilligt wurde, begann man im Januar 2003 mit der Erstellung und Überarbeitung des Fragebogens und nach Fertigstellung im Mai 2003 mit der Rekrutierung der Stichproben und Erhebung der Daten. Für die Niederlande, Portugal, Belgien, Italien und die später dazu gestoßenen assoziierten Länder wurde die deutschsprachige Masterversion von verschiedenen Arbeitsgruppen in die jeweilige Landessprache übersetzt und zusätzlich zur Kontrolle von zwei professionellen Übersetzern wieder rückübersetzt.

Die empirische Basis des FamWork Projektes beruht auf drei Datenquellen. Zum einen erhielten alle teilnehmenden Paare einen Fragebogen, in dem sie sich selbst hinsichtlich einer Vielzahl von Variablen einschätzen sollten. Zum anderen machte eine Substichprobe bei einer computergestützten Selbstbeobachtung mit. Zusätzlich wurden noch demographische und sozio-statistische Daten für alle teilnehmenden Länder bei den jeweils zuständigen statistischen Ämtern erfasst, wie beispielsweise Beschäftigungsquote oder Verfügbarkeit externer Betreuungsangebote. In den kommenden Abschnitten werde ich näher auf die Fragebogenerhebung und computergestützte Selbstbeobachtung

eingehen. Zudem werden kurz die Voraussetzungen für die Studienteilnahme und die Vorgehensweise bei der Stichprobenrekrutierung vorgestellt.

10.1.1 Fragebogenerhebung

Alle teilnehmenden Länder befragten mindestens 200 Paare mittels Fragebogen als Selbsteinschätzungsinstrument. Es gab identische weibliche und männliche Versionen des Fragebogens, da beide Partner den Fragebogen ausfüllen mussten. Dies führte bei neun Nationen zu ca. 1800 Paaren. Der Gesamtfragebogen umfasste 48 Skalen mit insgesamt 314 Items (ohne den demographischen Teil) zu den fünf Bereichen Beruf, Partnerschaft, Arbeitsaufteilung, Familie und Persönliches. Die Auswahl der einzelnen Skalen beziehungsweise Items erfolgte aufgrund früherer empirischer Arbeiten mit den Instrumenten der verschiedenen Forscherteams. Ein Großteil der Verfahren waren gängige und oft bewährte Einzelerhebungsinstrumente, die – falls es notwendig erschien – in geringem Maße an die methodischen und inhaltlichen Schwerpunkte dieses Projektes adaptiert wurden. Lediglich ein kleiner Teil der Verfahren wurde eigens für dieses Projekt völlig neu konzipiert.

Der Vollständigkeit halber werde ich im Folgenden alle mittels Skalen erfasste Konstrukte kurz nennen. Für genauere Beschreibungen und Analysen der in dieser Arbeit verwendeten Skalen möchte ich auf Kapitel 10.3 und 11.1 verweisen.

Für den Bereich **Beruf** wurden die Konstrukte Arbeitszufriedenheit, Arbeitsstress, objektive und subjektive Familienfreundlichkeit erfasst. Der Bereich **Partnerschaft** umfasste die Beziehungsqualität, genauer gesagt Autonomie und Gleichberechtigung in der Partnerschaft, Paarzufriedenheit, Entscheidungsverhalten in der Partnerschaft, Konflikthäufigkeit in der Partnerschaft und Konfliktlösungsstile des Partners – hierzu zählten konstruktives Problemlösen, verbale Aggressivität und Rückzugsverhalten. Zum Bereich **Arbeitsaufteilung der Familienarbeit** gehörten Skalen, die den Anteil der verschiedenen Gebiete der Familienarbeit (z. B. Haushaltsarbeit oder Kinderbetreuung), den man selbst oder den der Partner ausführt, erfasst. Diese Arbeitsaufteilung sollte außerdem hinsichtlich distributiver Gerechtigkeit, prozeduraler Gerechtigkeit, absoluter Zufriedenheit, relativer Zufriedenheit und wahrgenommener Gerechtigkeit der globalen Balance der Arbeitsbelastung eingestuft werden. Des Weiteren beinhaltete dieser Bereich die Konstrukte Wunschaufteilung der Familienarbeit, Attribution der Verantwortung der existierenden Arbeitsaufteilung, wahrgenommene Wertschätzung der eigenen Arbeit durch den Partner, wahrgenommene Belastungen und Erfüllung, die sich u. a. aus der Hausarbeit oder Kinderbetreuung ergeben, Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Form von verschiedenen Konfliktarten, Anzahl der Stunden für professionelle Berufsausübung und Freizeit, persönliche Standards hinsichtlich der Haushaltsführung, Häufigkeiten und Ergebnisse sozialer Vergleiche und zuletzt Prioritätensetzung durch die Mehrfachbelastung. Ein weiterer großer Bereich bezog sich auf die **Familie**. Hier mussten Items zu folgenden Konstrukten beantwortet werden: Einschränkungen durch die Elternrolle, elterliche Überreaktionen in stressvollen Situationen, Familienstress,

positives elterliches Verhalten, Einschätzung der kindlichen Bedürfnisse, Kindverhalten (nur für das älteste Kind) und wahrgenommene Belastung dadurch, Eltern-Kind-Beziehung bzgl. jedes Kindes, globale Einschätzung des kindlichen Temperaments (für jedes Kind), Verfügbarkeit und Nutzung von Kinderbetreuungsangeboten und Beratungsstellen, Bewertung der externen Betreuungsangebote, Gründe pro und contra den Gebrauch externer Betreuungsmöglichkeiten und schließlich Angaben zu vorhandenen Kinderbetreuungsmöglichkeiten – aufgeteilt nach Altersgruppen der Kinder und deren Nutzung. Im vorletzten Bereich **kulturelle Werte und Persönlichkeit** wurde nach der normativen Geschlechtsrollenorientierung, den Kulturdimensionen Familiarismus vs. Individualismus und Traditionalismus vs. Modernismus, den Big Five (Extraversion, Neurotizismus, Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit und Offenheit), der Beziehungspersönlichkeit (allgemeine soziale Kompetenz, Empathie und Verletzbarkeit), der generalisierten Selbstwirksamkeitserwartung, der sozialen Unterstützung, der physischen und psychischen Gesundheit gefragt. Im **demographischen** Teil der Fragebogens, der sich ganz am Ende befand, sollten Angaben zu Geschlecht, Alter, Nationalität, Muttersprache, Beziehungsdauer, Dauer des Zusammenlebens in einem gemeinsamen Haushalt, Familienstand, Ehedauer, Kinderzahl, Geschlecht und Alter der Kinder sowie Wohnort der Kinder, Haushaltsgröße, Anzahl von pflegebedürftigen Angehörigen, Bildungsniveau, aktuell ausgeübtem Beruf und Branchenzugehörigkeit, Nettoeinkommen, Religionszugehörigkeit und Angaben zu früheren Besuchen von Ehe/Partnerschaftsberatungsstellen.

Jedes teilnehmende Paar erhielt entweder ein Entgelt (in Deutschland 24,-- EUR pro Paar) oder eine anderweitige Aufwandsentschädigung. In den Niederlanden und Italien beispielsweise geschah dies in Form von Einkaufsgutscheinen.

10.1.2 Computergestützte Selbstbeobachtung

Bei ca. 80 von 200 Paaren der sieben Kernnationen kam neben dem einmaligen Ausfüllen des oben beschriebenen Fragebogens noch ein weiteres Erhebungsinstrument zum Einsatz: ein Taschencomputer, auch **personal digital assistant** genannt (abgekürzt PDA) von der Firma Palm. Es ergab sich hierbei eine Stichprobengröße von 576 Paaren, die über einen Zeitraum von einer Woche diesen PDA bei sich trugen. Dreimal täglich ertönte ein Signal, bei welchem die Paare einige Fragen zur momentanen Situation beantworten mussten. Diese Art der Datenerfassung wird auch als in vivo-Erfassung bezeichnet, da aktuelle Aktivitäten und Befindlichkeiten im Vordergrund stehen und somit Messfehlern aufgrund von Gedächtniseffekten und anderen Biasformen (vgl. Blaney, 1986; Singer & Salovey, 1988; Schwarz & Sudman, 1996; Sudman, Bradburn & Schwarz, 1996; Robinson & Clore, 2002) entgegengewirkt werden kann. Zudem sind neben einer bequemerer Handhabung Qualität und Quantität der so erhaltenen Informationen höher als bei herkömmlichen Befragungsformen (z. B. Stone, Shiffman, Schwartz, Broderick & Hufford, 2002). Diese PDA-Befragung setzte sich aus zwei Teilen zusammen: Zu Beginn oder am Ende gab es eine einmalige globale Einschätzung der Gesamtsituation und der eigenen Person. Der andere Teil bestand aus den dreimali-

gen Messzeitpunkten über eine Woche hinweg. Der Befragungsbeginn war nicht an einen bestimmten Wochentag geknüpft. Einmal gestartet, lief die Befragung jedoch die sieben Tage durch. Die Befragungszeitpunkte fanden jeweils um 12:00, 17:00 und 21:00 Uhr statt und waren für alle Länder identisch. Die Paare hatten zwei Stunden Zeit, um die gestellten Fragen zu beantworten. Wenn keine Reaktion innerhalb dieses Zeitfensters erfolgte, entfiel die Messung. Für das Beantworten der Fragen brauchten die Paare jeweils ca. 2-4 Minuten. Für die 80 Paare pro Land, die auch an dieser computer-gestützten Selbstbeobachtung teilnahmen, gab es eine weitere Vergütung (in Deutschland z. B. 20,-- EUR).

Da in meiner Arbeit diese Daten nicht miteinbezogen wurden, verzichte ich auf eine detaillierte Darstellung der hier verwendeten Items. Nähere Informationen sind bei FamWork Research Consortium (2005) oder unter www.eu-projekt-famwork.org zu finden.

10.1.3 Teilnahmebedingungen

Um eine wirkliche Vergleichbarkeit der erhobenen Daten über alle Nationen hinweg gewährleisten zu können, gab es verschiedene Teilnahmebedingungen, die in einem Katalog definiert waren und von allen Wissenschaftsteams exakt eingehalten werden mussten.

Einige der wichtigsten **Teilnahmekriterien** seien an dieser Stelle aufgelistet:

- a) Freiwillige Teilnahme beider Partner an der Studie
- b) Gemeinsamer Hausstand
- c) Beide Partner arbeiten mindestens 15 Stunden pro Woche
- d) Mindestens ein Kind im Alter zwischen einem Jahr und fünf Jahren
- e) Kein Kind älter als 12 Jahre und kein Kind jünger als ein Jahr

10.1.4 Stichprobenrekrutierung

Bei der Rekrutierung der Stichprobe wurden mehrere Wege eingeschlagen, die stark von den länderspezifischen Gegebenheiten abhängig waren und demnach auch nicht alle zum selben Erfolg führten. In Deutschland waren das Aushängen von Informationszetteln in städtischen, privaten und betrieblichen Kinderbetreuungseinrichtungen mit Kontaktadressen zu den Projektmitarbeiterinnen, Zeitungsanzeigen in regionalen Zeitungen, Anzeigen im Internet (Informationsseiten rund um Babys und Kleinkinder in und um München) und Mund-zu-Mund-Propaganda am erfolgreichsten. Letztere stellte sich als die erfolgreichste Rekrutierungsmethode überhaupt heraus. Um die doch aufwendigere computergestützte Selbstbeobachtung mittels Taschencomputer umsetzen zu können, wurde unter allen Ländern verabredet, die Stichprobe nur aus der näheren Umgebung der jeweiligen Forschungsstadt zu rekrutieren.

Im Folgenden wird die Rekrutierung der Münchner Stichprobe beispielhaft näher erläutert, da diese Vorgehensweise als grobe Orientierungshilfe für die anderen Länder fungierte.

Entscheidend war der Kontakt zur jeweils zuständigen Person der städtischen Kinderkrippen und –tagesstätten der Stadt München. Nachdem die entsprechenden Personen Projektinformationen erhalten hatten, sicherten sie den Projektmitarbeiterinnen ihre Hilfe zu. Die beiden städtischen Mitarbeiter leiteten den Aushang (mit Angaben zu dem Projekt, den geforderten Teilnahmebedingungen, der Telefonnummer und Emailadresse) an alle Einrichtungen der Stadt München weiter, die diese an ihre Schwarzen Bretter hängten. Sobald sich potentielle Teilnehmer meldeten, wurde – wenn möglich – ein persönlicher Termin mit beiden Partnern vereinbart. Dies hatte zwei Gründe: Zum einen sollte durch den persönlichen Kontakt die Motivation gesteigert werden, den Fragebogen gewissenhaft und korrekt auszufüllen, und zum anderen versuchte man, die Paare auch für die computergestützte Selbstbeobachtung zu gewinnen. Nachdem die Paare einige Projektinformationen, Fragebogen mitsamt frankiertem Rückumschlag und Informationen bzgl. der Palmbefragung erhalten hatten, wurden sie noch gebeten, an Paare in ähnlichen familiären Situationen Projektinformationszettel weiterzugeben. Insgesamt wurden in München 500 Fragebögen verteilt (manche wurden jedoch zugeschickt, falls die Paare außerhalb des öffentlichen Nahverkehrsbereichs wohnten), von denen 430 zurückgesendet wurden. Die Rücklaufquote beläuft sich somit auf stolze 86 %. Die Verteilung der Fragebögen fand zwischen Mai und August 2003 statt. Der letzte Fragebogen erreichte die Projektmitarbeiterinnen im Dezember 2003. In anderen Ländern kam es zu ähnlich hohen Rücklaufquoten.

Aus technischen Gründen konnte die Palmbefragung nicht parallel zur Fragebogenerhebung stattfinden, sondern konnte zeitversetzt erst im Dezember 2003 starten. Da nur 13 Geräte zur Verfügung standen, konnten maximal 6 Paare parallel teilnehmen. Bei einer durchschnittlichen Verweildauer von 10 Tagen bei den teilnehmenden Paaren konnte dieser Teil der Untersuchung Ende Juli 2004 abgeschlossen werden. Ausgeschlossen aus den Palmbefragungen waren Paare, die den Fragebogen nicht zurückgeschickt hatten und schon beim Erstkontakt kein Interesse an diesem Befragungsteil signalisiert hatten. Mit den übrigen wurde ein Termin für die Übergabe der Taschencomputer vereinbart, an dem beide Partner teilnehmen mussten, da an diesem Termin ein Testdurchlauf zum Erlernen der Handhabung dieser Geräte stattfand. Der Termin wurde meist auf den Abend gelegt, damit am nächsten Tag um 12:00 Uhr mit der ersten Befragung begonnen werden konnte, und dauerte ca. 20-40 Minuten.

10.2 Stichproben und Stichprobenstatistiken

Im Folgenden wird zunächst die diesem Projekt zugrundeliegende Gesamtstichprobe aus den neun europäischen Ländern beschrieben. Dies erfolgt mit ergänzenden Angaben zu sozio-statistischen Daten der einzelnen Länder.

10.2.1 Die Gesamtstichprobe – Allgemeine Parameter

Die Gesamtstichprobe besteht aus 1.802 Paaren (3.604 Personen). Das Durchschnittsalter beträgt $M = 35,9$ Jahre bei einer Standardabweichung von $s = 5,1$. Das Alter reicht von 16 bis 59 Jahren. Bei der weiblichen Teilstichprobe liegt das Alter zum Erhebungszeitpunkt im Durchschnitt bei 35,9 Jahren mit einer Spannweite von 16 bis 47 Jahren, für die männliche Teilstichprobe bei 38 Jahren mit einem Minimum von 27 und einem Maximum von 59 Jahren.

93 % der Paare geben an, auch der jeweiligen Nationalität anzugehören. Weitere 3,2 % stammen aus anderen europäischen Ländern. Während hingegen lediglich 0,9 % der Teilnehmer/innen aus den Herkunftsländern wie beispielsweise China, Türkei, Mozambique, USA, Marokko, Albanien oder Brasilien stammen.










Die Frage nach der Zugehörigkeit zur Kirche oder einer anderen Religionsgemeinschaft bejahen 46,9 % der Paare, wovon wiederum 34,7 % angeben, der römisch-katholischen und 8,3 % der evangelisch-protestantischen Kirche anzugehören. Nur 0,2 % gehören dem muslimischen und 0,2 % dem christlich-orthodoxen Glauben an. Anderen christlichen Glaubensformen gehören ebenfalls 0,2 % an. Jüdischen Glaubens sind lediglich 0,1 %. 45,2 % der Befragten insgesamt gaben an, dass religiöse Werte auch im Alltag von Bedeutung sind.

In Tabelle 10.1 sind die exakte Anzahl der Teilnehmer/innen pro Nation und Durchschnittswerte für Alter, Anzahl der Kinder und sozioökonomischen Status, getrennt nach Geschlecht, wiedergegeben. Bis auf die französische Stichprobe sind alle Teilstichproben von ihrer Größe her vergleichbar. Weiterhin fällt auf, dass der sozioökonomische Status (SES), welcher sich aus Bildungsgrad, dem beruflichen Status und dem Einkommen zusammensetzt und z-standardisiert ist, für die männliche Stichprobe aus der Schweiz am höchsten (gefolgt von Deutschland und den Niederlanden) und für die Männer aus Portugal am niedrigsten, ja sogar negativ ist. Wählt man als Normierungsform – wie hier geschehen – eine z-Standardisierung, bedeutet dies, dass der Mittelwert bei 0 und die Standardabweichung bei 1 liegt. 68 Prozent der Leute weisen also Werte im Bereich von -1 bis + 1 auf. Bei den Frauen zeigt sich im Durchschnitt ein geringerer sozioökonomischer Status als bei den Männern, was zu erwarten war. Den höchsten SES-Wert weisen die Niederländerinnen und den niedrigsten die Italienerinnen auf. Die meisten Kinder haben in dieser Studie die Niederländer/innen und Finnen/innen, die kinderärmsten Paare sind in Deutschland, Portugal und Italien zu finden. Die Anzahl der Kinder, die auch Adoptiv-, Stief- und Pflegekinder beinhaltet, unterscheidet sich unwesentlich hinsichtlich des Geschlechtes.

Obwohl die durchschnittliche Geburtenrate in der Bundesrepublik von 1,4 Kindern bei Frauen im gebärfähigen Alter (Institut für Demoskopie Allensbach, 2004) liegt, ist die in dieser Teilstichprobe vorliegende durchschnittliche Anzahl der Kinder erwartungsgemäß höher – nämlich bei 1,6. Dies lässt sich natürlich aus den in dieser Stichprobe fehlenden kinderlosen Frauen erklären, wobei ebenso die Familien fehlen, bei denen ein Elternteil keiner gewerblichen Arbeit nachgeht. Die Hälfte der deutschen Paare (50,9

%) hat lediglich ein Kind, 45,4 % der Paare haben zwei Kinder, während eine Minderheit von 1,2 % drei Kinder und von 1,9 % vier Kinder haben. Fünf und mehr Kinder haben lediglich 0,7 %, das sind lediglich 3 Teilnehmer/innen von insgesamt 432 Personen.

Tabelle 10.1: Anzahl der Teilnehmer/innen pro Land mit Angaben zu Alter, Kinderzahl und sozio-ökonomischem Status im Durchschnitt getrennt für Frauen und Männer










		Häufigkeit	Prozent	Alter		Kinder		SES	
				Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
D		432	12.0	36.0	38.0	1.6	1.6	-.13	.45
CH		406	11.3	35.5	37.9	1.8	1.8	.05	.65
A		426	11.8	34.0	36.4	1.8	1.9	-.32	.13
NL		552	15.3	36.2	38.6	2.0	2.0	.16	.35
P		490	13.6	33.9	36.1	1.6	1.6	-.29	-.24
B		404	11.2	32.3	34.6	1.9	1.9	-.13	-.05
I		472	13.1	35.6	37.8	1.6	1.7	-.35	-.16
F		110	2.1	33.9	36.7	1.8	1.9	-.02	.17
FIN		312	8.7	34.5	36.2	2.0	1.9	-.20	-.09
Gesamt Durchschnitt		3604	100	34.8	37.0	1.8	1.8	-.14	.13

In den folgenden Abschnitten werden einige Stichprobenstatistiken hinsichtlich familiärer und beruflicher Parameter graphisch veranschaulicht und genauer dargestellt.

10.2.2 Die Gesamtstichprobe – Familiäre Parameter

In Tabelle 10.2 sind Angaben zu dem prozentualen Anteil der Verheirateten, der durchschnittlichen Beziehungsdauer in Jahren und der Dauer eines gemeinsamen Hausstandes – ebenfalls in Jahren – gemacht. Es ist ersichtlich, dass der größte Teil – nämlich 81 % – der Paare verheiratet sind. Die höchste Heiratsquote findet sich mit 98,2 % in Portugal und die niedrigste mit 60 % in Belgien. Die durchschnittliche Beziehungsdauer liegt bei ca. 12 Jahren ($s = 4,9$) und im Durchschnitt führen die Paare seit ca. 9 Jahren ($s = 3,9$) einen gemeinsamen Haushalt. Obwohl in Italien die Beziehungen mit durchschnittlich fast 13 Jahren am längsten dauern, leben die Paare hier am kürzesten – nämlich nur knappe 8 Jahre – in einem gemeinsamen Haushalt. In Deutschland dauern die Beziehungen am kürzesten, und die finnischen Paare leben am längsten „unter einem Dach“.

Tabelle 10.2: Prozentualer Anteil der verheirateten Paare, Beziehungsdauer und Bestand eines gemeinsamen Haushaltes in Jahren (jeweils mit Mittelwert und Standardabweichung)










		Verheiratet	Beziehungsdauer		Gemeinsamer Hausstand	
		%	M	SD	M	SD
D		84.5	10.4	4.7	8.0	4.1
CH		86.2	11.0	4.7	8.6	3.9
A		83.8	11.0	4.5	9.1	3.8
NL		71.6	12.2	4.5	9.6	4.0
P		98.2	12.5	4.3	8.5	3.5
B		64.6	11.7	4.4	8.7	3.6
I		97.0	12.9	6.0	7.9	3.9
F		60.0	12.5	6.1	9.8	4.7
FIN		82.7	11.9	4.8	10.1	4.2
Durchschnitt		81.0	11.8	4.9	8.8	3.9

Die durchschnittliche Anzahl der Kinder getrennt für Frauen und Männer wurde bereits im vorigen Abschnitt (Tabelle 10.1) erwähnt.

Tabelle 10.3 gibt nun die genauen Häufigkeiten bzgl. der Familiengröße (gemessen in Anzahl der Kinder) in Prozent und das durchschnittliche Alter des jüngsten Kindes wieder.

Auffällig ist, dass lediglich in Deutschland, Portugal und erstaunlicherweise Frankreich die Ein-Kind-Familie prozentual gesehen den größten Anteil ausmacht. In allen anderen Ländern findet man vorwiegend die klassische Zwei-Kind-Familie vor; denn in keinem Land stellt die Familienform mit drei oder mehr Kindern den größten Prozentsatz. Wenn man die Länder untereinander vergleicht, wird ersichtlich, dass in der deutschen Stichprobe mit 50,9 % die meisten und in der niederländischen Stichprobe mit 25,9 % die wenigsten Paare mit einem Kind zu finden sind. Der Anteil an Paaren mit zwei Kindern ist in der österreichischen Stichprobe mit 52,6 % vergleichsweise am größten und in der französischen Stichprobe mit 34,3 % am niedrigsten. 23,5 % bei den finnischen Paaren haben drei und mehr Kinder und stellen damit, verglichen mit den anderen Nationen, den größten Prozentsatz, während hingegen die deutsche Stichprobe diesbezüglich das Schlusslicht mit lediglich 3,7 % ist.

Tabelle 10.3: Häufigkeiten der Familiengrößen (ein Kind, zwei Kinder, drei und mehr Kinder) in Prozent und durchschnittliches Alter des jüngsten Kindes in Jahren

		Anzahl der Kinder	Häufigkeit (in Prozent)	Alter des jüngsten Kindes (in Jahren)
D		1 Kind 2 Kinder ≥ 3 Kinder	50.9 45.4 3.7	3.1
CH		1 Kind 2 Kinder ≥ 3 Kinder	36.0 52.5 11.5	2.4
A		1 Kind 2 Kinder ≥ 3 Kinder	31.8 52.6 15.6	3.5
NL		1 Kind 2 Kinder ≥ 3 Kinder	25.9 53.1 21.0	2.7
P		1 Kind 2 Kinder ≥ 3 Kinder	49.1 44.0 6.9	3.2
B		1 Kind 2 Kinder ≥ 3 Kinder	31.4 47.8 20.8	2.6
I		1 Kind 2 Kinder ≥ 3 Kinder	44.9 46.2 8.9	3.2
F		1 Kind 2 Kinder ≥ 3 Kinder	42.6 34.3 23.1	2.7
FIN		1 Kind 2 Kinder ≥ 3 Kinder	34.7 41.8 23.5	3.4
Durchschnitt				3.0

Anmerkungen.

Bei den Angaben zur prozentualen Häufigkeit der Familiengrößen ist der jeweils größte Prozentsatz pro Land **fett** gedruckt.

10.2.3 Die Gesamtstichprobe – Berufliche Parameter

Es folgen nun ausführlichere Angaben zu dem Bildungsniveau, dem momentan ausgeübten Beruf, dem monatlichen Nettoeinkommen, das zusammen mit den beiden erst genannten Parametern den in Abschnitt 10.2.1 bereits erwähnten sozioökonomischen Status darstellt, der Beschäftigungsform (Teil- vs. Vollzeit) und den aufgewendeten Wochenstunden für professionelle Arbeit, Haushaltsarbeit, Instandhaltungs- und Reparaturarbeiten und Kinderbetreuung. Ergänzt werden sollen diese Darstellungen durch erhobene sozio-statistische Daten, wenn dies sinnvoll erscheint.

In Abbildung 10.1 ist das Bildungsniveau in Form des höchsten erreichten (Schul-) Abschlusses beziehungsweise Ausbildungsabschlusses der Gesamtstichprobe in Form eines Tortendiagramms bildlich veranschaulicht. Ich habe mich dafür entschieden, die deutschen Bezeichnungen anzuführen und bitte den/die Leser/in, sich die inhaltlich äquivalenten Bezeichnungen für die anderen Länder vorzustellen.

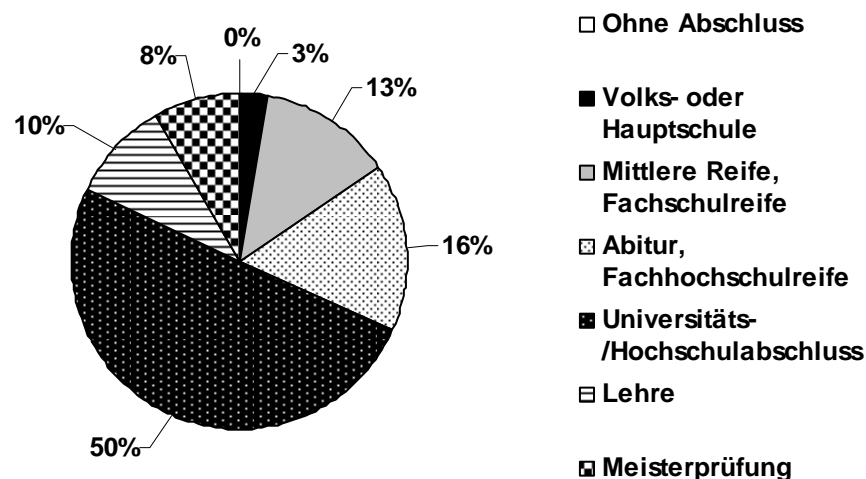


Abbildung 10.1: Bildungsniveau der Gesamtstichprobe (in Prozent)

Insgesamt fällt das relativ hohe Bildungsniveau der Stichprobe auf. Die Hälfte (genau 50 %) der Teilnehmer/innen geben an, einen Universitäts- bzw. Hochschulabschluss zu besitzen und weitere 16 Prozent haben die allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife. Keine/r der Teilnehmer/innen ist ohne Abschluss. Mittlere Reife haben 13 %, eine Lehre 10 % und die Meisterprüfung 8 % als höchsten Bildungsabschluss angegeben. Einen Volks- oder Hauptschulabschluss weisen nur 3 % auf. An dieser Stelle muss natürlich angemerkt werden, dass die Stichprobe nicht als bevölkerungsrepräsentativ gelten kann, wobei tendenziell der Großteil der arbeitenden Mütter über verschiedene europäische und auch außereuropäische Länder hinweg im sogenannten tertiären Bildungssektor anzutreffen ist, das heißt, dass die arbeitenden Mütter einen Hochschulabschluss oder mehr vorweisen können. Für Deutschland lag im Jahr 1999 die Beschäfti-

gungsrate der Mütter mit keinem Abschluss oder einem Abschluss im primären Bereich bei 28,7 %, mit einem Abschluss im sekundären Bereich bei 50,1 % und mit einem Abschluss im tertiären Bereich bei 62,4 % (vgl. OECD, 2001).

In Abbildung 10.2 ist die derzeitige berufliche Tätigkeit der weiblichen Gesamtstichprobe graphisch veranschaulicht und im Vergleich dazu die der männlichen Gesamtstichprobe in Abbildung 10.3. Die Mehrheit der Frauen (59 %) befindet sich in einem Angestelltenverhältnis, 15 % arbeiten als Leitende Angestellte. Einer freiberuflichen Tätigkeit (z. B. als Journalistin oder Künstlerin) nachzugehen, geben 11 % an, und immerhin 5 % bezeichnen sich als selbständige Unternehmerinnen. Eine Minderheit von 1 % ist in der Landwirtschaft oder in handwerklichen Berufen tätig. Die restlichen Prozent teilen sich auf die Gruppen Angelernte Arbeiterin (5 %) und Anderes (4 %) auf. Hierunter sind Hilfsarbeiterinnen, Auszubildende und Frauen erfasst, die beispielsweise ein freiwilliges soziales Jahr absolvieren.

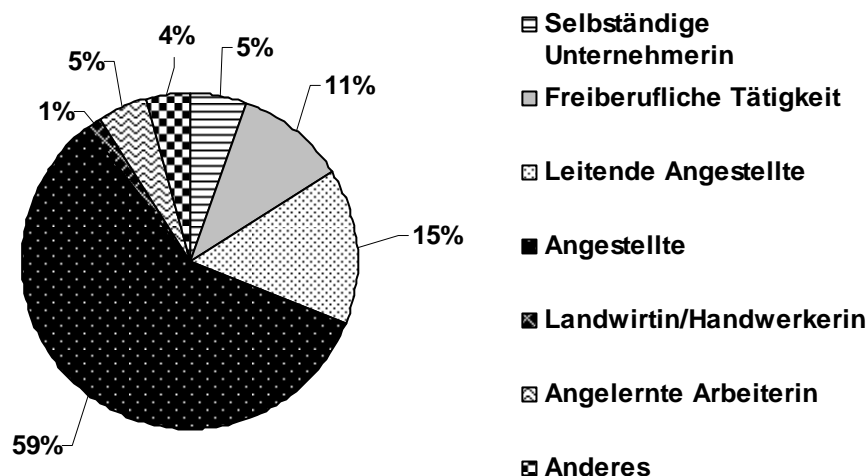


Abbildung 10.2: Derzeit ausgeübter Beruf der weiblichen Gesamtstichprobe (in Prozent)

Im Vergleich dazu ist bei der männlichen Gesamtstichprobe der Prozentsatz der Angestellten deutlich niedriger. Er liegt nämlich nur bei 41 %. Fast 10 % mehr Männer als Frauen sind als Leitende Angestellte tätig (24 %). Bei der freiberuflichen Tätigkeit fallen keine Geschlechtsunterschiede auf: Auch bei der männlichen Stichprobe geben 10 % an, dieser Art von Tätigkeit nachzugehen. Als selbständige Unternehmer bezeichnen sich jedoch fast doppelt so viele Männer wie Frauen (9 % vs. 5 %). Landwirt oder Handwerker sind sogar 3 % der Männer, während es nur 1 % der Frauen sind. Die Gruppe der angelernten Arbeiter liegt bei 7 %, und der Rest von 6 % fällt in die Kategorie „Anderes“. In die beiden letzten Gruppen fallen bei der männlichen Stichprobe sogar 13 %, während es bei der weiblichen Stichprobe lediglich 9 % sind. Insgesamt arbeiten überdurchschnittlich viele Personen in höher qualifizierten Berufen oder in führenden

Tätigkeiten, bei den Männern erwartungsgemäß noch mehr als bei den Frauen, wobei bei den Männern auch ein größerer Teil als bei den Frauen in weniger qualifizierten Berufen arbeitet. Die Gruppe der Angestellten mit oder ohne Führungsfunktionen macht allerdings sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern mindestens zwei Drittel der Stichprobe aus.

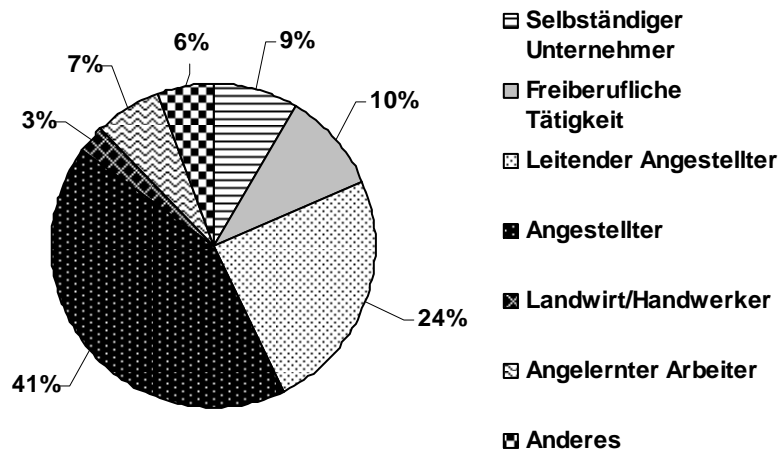


Abbildung 10.3: Derzeit ausgeübter Beruf der männlichen Gesamtstichprobe (in Prozent)

Neben dem Bildungsniveau und dem momentan ausgeübten Beruf ist das monatliche Nettoeinkommen für den sozioökonomischen Status von Relevanz. In Abbildung 10.4 ist das monatliche Nettoeinkommen getrennt für beide Geschlechter aufgeführt, welches sich aus Lohn, Gehalt, Einkommen aus selbständiger Tätigkeit, Rente oder Pension, Einkünfte aus öffentlichen Beihilfen, Einkommen aus Vermietung und Verpachtung, Wohngeld, Kindergeld und sonstigen Einkünften nach Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen zusammensetzt, die jede/r persönlich und kein anderes Familienmitglied erhalten hat. Median und Modalwert liegen für Frauen beide in der Nettoeinkommensgruppe von 1250 bis 1500 EUR und für Männer beide eine Gruppe höher, nämlich bei 1500 bis 2000 EUR. Wie in Abbildung 10.4 erkenntlich wird, ist die Verteilung der Frauen leicht linkssteil und im Vergleich zur männlichen Stichprobe nach links versetzt, was bedeutet, dass die Frauen in den unteren Einkommensgruppen stärker vertreten sind und insgesamt weniger verdienen als die Männer. Bei der männlichen Gesamtstichprobe scheint eine Normalverteilung vorzuliegen. Anzumerken ist, dass beachtliche nationale Unterschiede vorhanden sind: Die Schweizer/innen verdienen im Durchschnitt am meisten (Median = 2500 bis 3000 EUR) und die Portugiesen/innen und Italiener/innen am schlechtesten (Median = 1000 bis 1250 EUR). Allerdings darf nicht vergessen werden, dass zwischen den einzelnen Nationen auch Faktoren wie Lebenshaltungskosten oder Kaufkraft stark variieren und die Schweiz beispielsweise zu den „teuersten“ europäischen Ländern zählt.

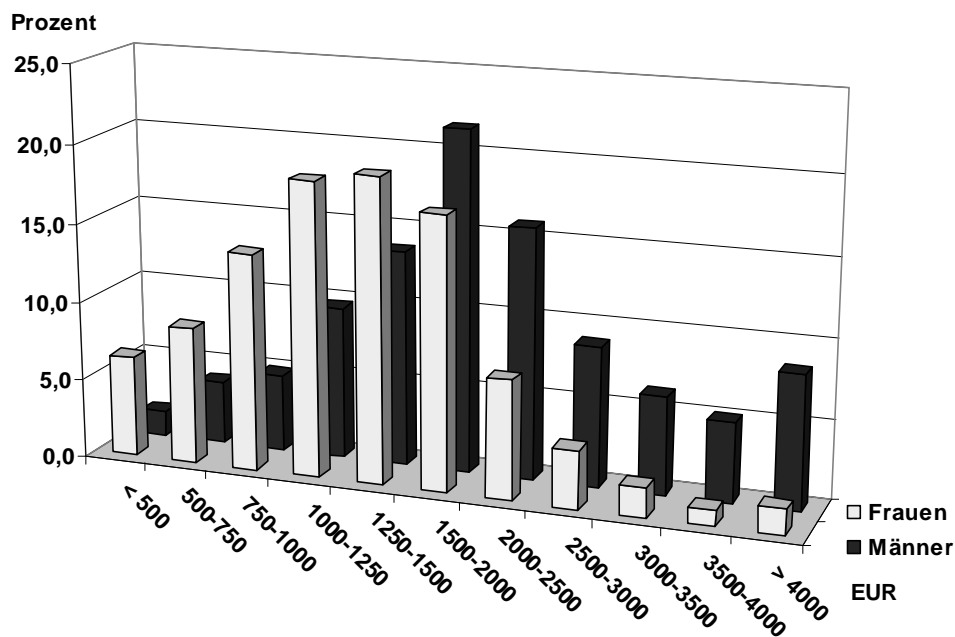


Abbildung 10.4: Monatliches Nettoeinkommen der Gesamtstichprobe in Euro getrennt für beide Geschlechter

Fasst man die drei in den vorigen Absätzen dargestellten Variablen zu einer zusammen, so erhält man den zuvor erwähnten sozioökonomischen Status. Dieser ist für die einzelnen teilnehmenden Nationen in Abbildung 10.5 als Balkendiagramm dargestellt. Auch hier werden die oben angeführten Unterschiede zwischen den europäischen Ländern sichtbar: Die Schweiz weist mit 0,35 den höchsten Wert auf und Portugal mit – 0,26 den niedrigsten.

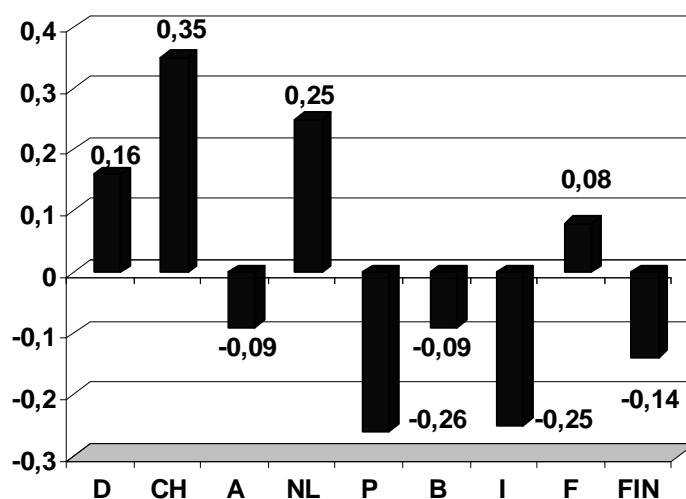


Abbildung 10.5: Sozioökonomischer Status der Gesamtstichprobe (z-standardisiert)

Sowohl bei dem sozioökonomischen Status als auch bei dem monatlichen Nettoeinkommen existieren Geschlechtsunterschiede, die auch auf die unterschiedlichen Voll- und Teilzeitquoten zurückzuführen sind. Diese werden im Folgenden näher beschrieben.

Da eine Teilnahme an diesem Projekt an das Nachgehen einer beruflichen Tätigkeit von mindestens 15 Stunden pro Woche gekoppelt war, sind alle teilnehmenden Personen berufstätig. Über alle Nationen und beide Geschlechter hinweg arbeiten 62 % in Vollzeit und 38 % in Teilzeit. Trennt man die Stichprobe nach Geschlechtern ergeben sich schon deutliche Unterschiede: Bei den Frauen sind 38,4 % in einer Vollzeitbeschäftigung und 61,6 % in einer Teilzeitbeschäftigung. Bei den Männern sind 79 % in Vollzeit und nur 21 % in Teilzeit beschäftigt. In Abbildung 10.6 sind nun die Teilzeitquoten nach Ländern separiert für die männliche Stichprobe in Form eines Balkendiagramms aufgeführt. Zusätzlich sind in diesem Diagramm die von den Statistischen Ämtern der einzelnen Länder berichteten Teilzeitquoten wiedergegeben. Die Vollzeitquoten sind einer besseren Übersicht halber nicht mit aufgeführt. Sie errechnen sich ganz einfach, indem man die jeweiligen Teilzeitquoten von 100 abzieht.

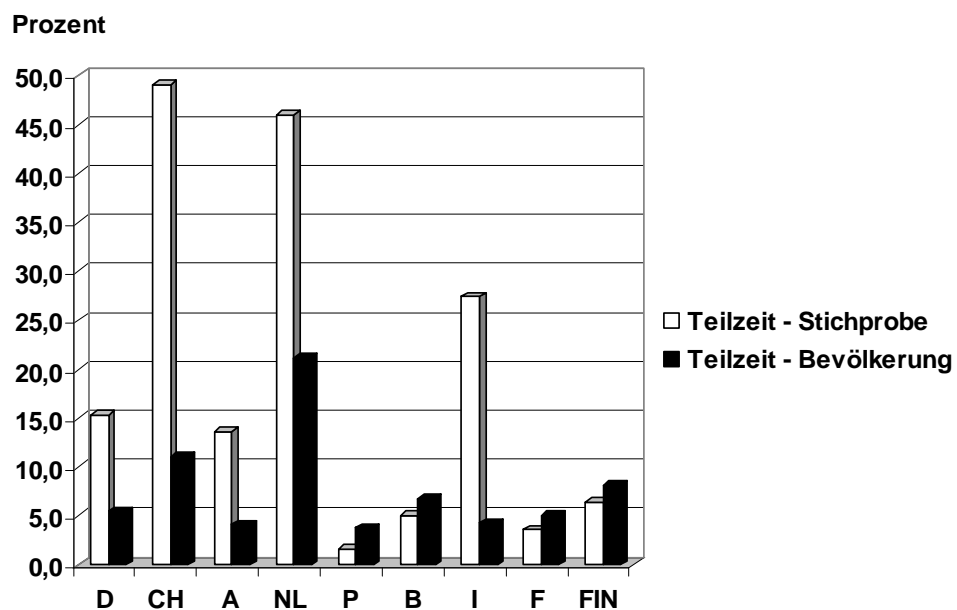


Abbildung 10.6: Vergleich der Teilzeitquoten der männlichen Gesamtstichprobe mit den in der männlichen Bevölkerung real existierenden Teilzeitquoten in Prozent

Die Teilzeitquoten der weiblichen Gesamtstichprobe sind zusammen mit den in der Bevölkerung tatsächlich anzutreffenden Teilzeitquoten der Frauen in Abbildung 10.7 dargestellt. Es zeigen sich sowohl für die weibliche als auch für die männliche Gesamtstichprobe erhebliche Differenzen zwischen den einzelnen Nationen. In der Schweiz

und in den Niederlanden sind die Teilzeitquoten sowohl für die Männer (49 % für die Schweiz und 46 % für die Niederlande) als auch für die Frauen (96,5 % in der Schweiz und 93,1 % für die Niederlande) im Ländervergleich am höchsten. Die niedrigsten Teilzeitquoten weisen die Portugiesen mit 1,6 % und die Portugiesinnen mit nur 8,2 % auf. Die größten Geschlechtsunterschiede hinsichtlich des Prozentsatzes von Teilzeitbeschäftigung findet man Deutschland. Hier arbeiten nur 15,3 % der Männer und immerhin 86 % der Frauen in Teilzeit. Für Portugal sind mit lediglich 6,6 % Unterschied (für Deutschland sind es 70,7 %) die geringsten Differenzen anzutreffen.

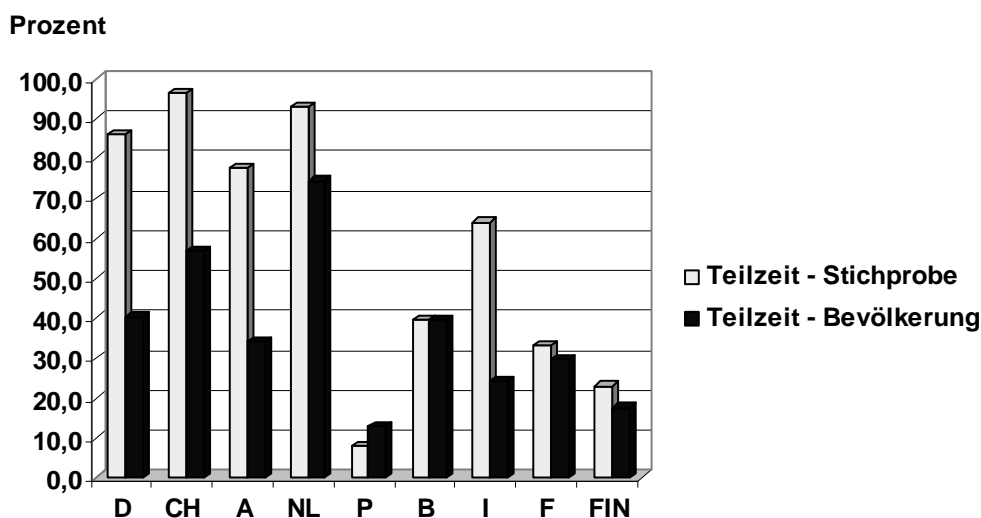


Abbildung 10.7: Vergleich der Teilzeitquoten der weiblichen Gesamtstichprobe mit den in der weiblichen Bevölkerung real existierenden Teilzeitquoten in Prozent

Geht man nun der Frage nach, ob die neun Teilstichproben der einzelnen Länder als bevölkerungsrepräsentativ im Hinblick auf die Vollzeit- und Teilzeitquoten gelten können, kann diese nur in Teilen bejaht werden. Dies trifft auf Portugal, Belgien, Frankreich und Finnland (für beide Geschlechter) zu. In Frankreich sind nach soziodemographischen Angaben 5 % der Männer und bei den an diesem Projekt teilnehmenden Männern 3,6 % in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis. Bei den Frauen beläuft sich die Differenz in den Prozentangaben sogar nur auf 0,1 %: 39,6 % der Teilnehmerinnen geben an, in Teilzeit beschäftigt zu sein, und 39,7 % sind es nach bevölkerungsstatistischen Aussagen. Für die Schweizer, Niederländer und Italiener zeichnet sich ein deutlich anderes Bild ab. Hier existieren Prozentunterschiede von bis zu 38 % bei den Schweizern. An diesem Projekt haben überdurchschnittlich viele Schweizer, Niederländer und Italiener teilgenommen, die einer Teilzeitarbeit nachgehen. Bei den Frauen waren es vor allem die Deutschen, Österreicherinnen und Italienerinnen. Auch hier gehen bis zu 45,6 % (in Deutschland) mehr der an diesem Projekt teilnehmenden Frauen einer Teilzeitbeschäftigung nach, als es in der zugrunde liegenden weiblichen Bevölkerung

der Fall ist. Insgesamt ist die Teilzeitquote vor allem für die männliche Stichprobe extrem hoch (21 % vs. 7,7 % in der europäischen Bevölkerung). Bei den Frauen scheint die Teilzeitquote generell etwas weniger überhöht zu sein (38,4 % vs. 36,7 % in der europäischen Bevölkerung). Die naheliegende Erklärung hierfür ist die Tatsache, dass beide Partner berufstätig sind und somit die Familien herausfallen, bei denen es nur einen (meist männlichen) „Vollzeitverdiener“ gibt.

Ein weiterer Befund sowohl für die Gesamtstichprobe als auch für die Bevölkerung ist, dass Frauen deutlich mehr in Teilzeitbeschäftigung und Männer deutlich mehr in Vollzeitbeschäftigung sind. In der Gesamtstichprobe stellen Portugal, Belgien, Frankreich und Finnland Ausnahmen dar, weil hier der Prozentsatz der in Vollzeit tätigen Frauen höher als der in Teilzeit tätigen ist. Die soziodemographischen Daten sprechen jedoch eine andere Sprache. Hier sind in allen Ländern bis auf die Schweiz und die Niederlande die meisten Frauen in einer Vollzeitbeschäftigung (vgl. FamWork Research Consortium, 2005). Allerdings beziehen sich diese Angaben nicht nur auf Doppelverdienerpaare mit Kindern.

Der letzte Abschnitt dieses Kapitels widmet sich einem Vergleich der tatsächlich aufgewendeten Wochenarbeitsstunden für professionelle vs. familiäre Arbeit. Letzteres kann in Hausarbeit, Instandhaltungs- und Reparaturarbeiten und Kinderbetreuung untergliedert werden. In Abbildung 10.8 sind nun die durchschnittlich aufgewendeten Wochenstunden für den Bereich Beruf und Familie getrennt nach Nation und Geschlecht graphisch veranschaulicht. Ersichtlich ist, dass über alle Länder hinweg Frauen mehr Zeit in die familiäre Arbeit als in den Beruf stecken. Für Männer gestaltet sich dies genau umgekehrt. Im Durchschnitt verbringen die Frauen 34,9 Stunden ($s = 12,3$) in der Woche mit professioneller Arbeit, während es bei den Männern 47,6 Stunden ($s = 11,6$) sind. Für die Familienarbeit wenden Frauen im Durchschnitt 52,6 Stunden ($s = 20,3$) und Männer 30,3 Stunden ($s = 16,7$) auf. Betrachtet man die verschiedenen familiären Arbeiten getrennt voneinander, so zeigt sich, dass sich nur bei den Instandhaltungs- und Reparaturarbeiten die Männer mehr Zeit nehmen ($M = 4,8$; $s = 5,8$) als die Frauen ($M = 2,3$; $s = 3,1$). Mit der Haushaltsarbeit verbringen Frauen durchschnittlich 17,8 Stunden ($s = 10,9$) und Männer nur 8,2 Stunden ($s = 6,6$), und bei der Kinderbetreuung sind es 33,6 Stunden bei den Frauen ($s = 16,2$) und 17,6 Stunden ($s = 12,4$) bei den Männern. Zusätzlich fällt auf, dass die weibliche Stichprobe „fleißiger“ als die männliche zu sein scheint, da Frauen im Durchschnitt 83,5 Stunden ($s = 17,7$) und Männer lediglich 76,7 Stunden ($s = 16,2$) pro Woche arbeiten, fasst man berufliche und familiäre Arbeit zusammen. Hinsichtlich der Einschätzung der freien zur Verfügung stehenden Zeit in der Woche, in der keinerlei familiäre oder berufliche Verpflichtungen anfallen, bestehen keine auffälligen Geschlechtsunterschiede (Männer: $M = 11,8$; $s = 9,1$ vs. Frauen: $M = 9,6$; $s = 8,5$).

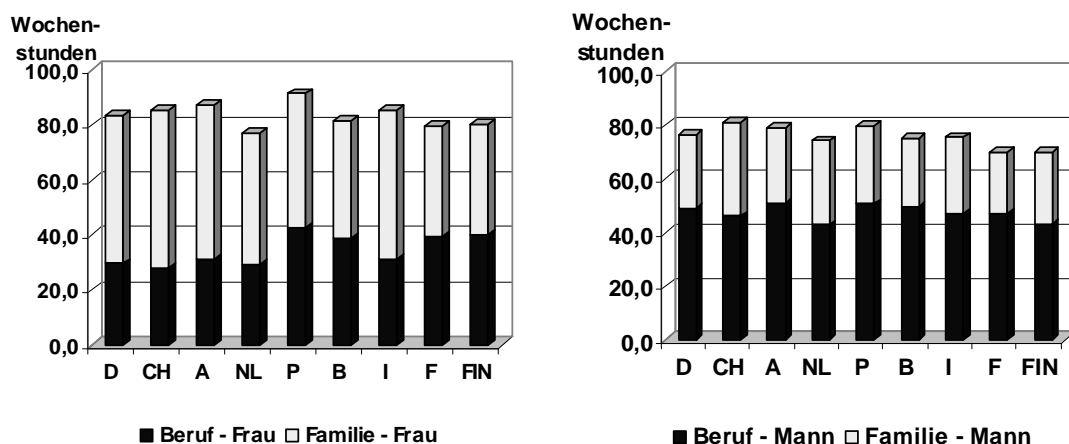


Abbildung 10.8: Durchschnittlich aufgewendete Wochenarbeitsstunden für die Bereiche Beruf und Familie getrennt nach Geschlechtern für die Gesamtstichprobe

10.3 Material

Wie in Kapitel 10.1.1 bereits angedeutet, werden an dieser Stelle alle für diese Arbeit relevanten Skalen hinsichtlich Ursprung, Wortlaut und Antwortformat besprochen. Die Angabe von Reliabilitäten erfolgt im Ergebnisteil (Kapitel 11.1). Für detaillierte Beschreibungen und Reliabilitätsanalysen der übrigen, in dieser Arbeit nicht verwendeten Erhebungsinstrumente möchte ich auf FamWork Research Consortium (2005), Kupsch (2005) und Dillitzer (2006) verweisen.

Im Folgenden werden nun die „Originalskalen“, wie sie im Gesamtfragebogen eingesetzt wurden, dargestellt. Für spätere clusteranalytische Berechnungen (Kapitel 11.4) werden einige Skalen beziehungsweise Items Faktorenanalysen unterzogen. Hierbei kann es passieren, dass die einzelnen Items zu neuen Faktoren zusammengeführt werden, welche nicht mehr den ursprünglichen Zusammensetzungen in den einzelnen Skalen entsprechen.

10.3.1 Messinstrumente im Bereich Beruf

Die folgenden Unterüberschriften geben die jeweiligen Bezeichnungen der Erhebungsinstrumente und die Arbeitsgruppen an, welche das Instrument ausgewählt, entwickelt und/oder modifiziert haben. Dies gilt auch für Beschreibungen der Messinstrumente der übrigen Bereiche Partnerschaft, Aufgabenverteilung, Familie, Persönliches und demographische Angaben.

10.3.1.1 Arbeitsbelastung und Arbeitszufriedenheit (München/Graz/Fribourg)

Hierunter fällt die eigens von der Arbeitsgruppe aus München, Graz und Fribourg für dieses Projekt entwickelte Skala „Arbeitsbelastung und Arbeitszufriedenheit“, welche eine Skalenlänge von 8 Items aufweist, die sich in die drei Facetten „Arbeitsbelastung“ (ein Item), „Arbeitszufriedenheit“ (drei Items) und „Arbeitsstress“ (vier Items) unter-

gliedern lässt. Die beiden ersten Facetten besitzen ein 6-stufiges Antwortformat mit den beiden Polen „trifft gar nicht zu“ und „trifft völlig zu“. Die Facette „Arbeitsstress“ besitzt ebenfalls eine 6-stufige Antwortskala, allerdings mit den Skalenendpunkten „nie“ und „sehr oft“. Der genaue Wortlaut eines Items für den Aspekt „Arbeitszufriedenheit“ ist z. B. „Meine berufliche Arbeit trägt zu meiner persönlichen Erfüllung bei“. Das Konstrukt „Arbeitsbelastung“ wurde mit dem Item „Am Ende eines Arbeitstages fühle ich mich ausgelaugt“ operationalisiert. Für die Facette „Arbeitsstress“ sollte angegeben werden, wie häufig man sich am Arbeitsplatz durch z. B. eine „angespannte Arbeitsatmosphäre“ in den letzten 6 Monaten belastet gefühlt hat.

Dieses Instrument misst folglich subjektive Reaktionen auf objektive Bedingungen am Arbeitsplatz. Dabei geht es einerseits um positive Berufserfahrungen in Form von Arbeitszufriedenheit und andererseits um negative Erfahrungen am Arbeitsplatz in Form von Überlastung oder Stress.

10.3.1.2 Arbeitsgestaltung und Familie (München)

Eine weitere Skala in diesem Bereich wird in dem Fragebogen mit „Arbeitsgestaltung und Familie“ umschrieben. Darunter ist die Familienfreundlichkeit des Unternehmens zu verstehen, welche sich in objektive und subjektive Familienfreundlichkeit unterteilen lässt. Dieses Instrument wurde ebenfalls speziell für diesen Fragebogen von der Münchner Forschungsgruppe konzipiert und orientiert sich an den Qualitätsstandards, wie sie u. a. von der Hertie-Stiftung, dem Familienservice oder dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefordert werden. Die Skalenlänge beträgt 10 Items, welche sich in die beiden Subskalen von jeweils fünf Items zur objektiven und subjektiven Familienfreundlichkeit von Unternehmen aufsplittet. Der Antwortmodus zur objektiven Einschätzung (z. B. „Können/Konnten Sie in Ihrer Firma familienbedingt eine Teilzeitstelle erhalten?“) besteht aus einer dreistufigen Skala mit den Antwortmöglichkeiten „ja“, „nein“ und „?“ . Bei der subjektiven Einschätzung (z. B. „An meiner Arbeitsstelle gibt es ausreichend Einrichtungen und Angebote zur Unterstützung berufstätiger Eltern bei der Kinderbetreuung“) konnten die Paare ihre Kreuze auf einer 6-stufigen Skala mit den Endpunkten „trifft gar nicht zu“ und „trifft völlig zu“ machen.

Außerdem können die Unterfacetten allgemeine und kurzfristige Flexibilität aus der Skala „Objektive Familienfreundlichkeit des Unternehmens“ entnommen werden. Allgemeine Flexibilität wird demnach mit dem Item „Sind Ihre täglichen Arbeitszeiten flexibel gestaltbar (z. B. Gleitzeit, flexible Pausenregelung, flexible Schichtarbeit etc.)?“ und kurzfristige mit dem Item „Sind kurzfristige Freistellungen (z. B. aufgrund von Kinderarztbesuch, Einschulung, Elternsprechtag etc.) in den meisten Fällen problemlos möglich?“ erfragt.

10.3.2 Messinstrumente im Bereich Partnerschaft

Aus diesem Bereich gingen die Konstrukte Beziehungsqualität, Paarzufriedenheit, Konflikthäufigkeit in der Partnerschaft und Konfliktstile mit in die Hypothesen und Berechnungen ein.

10.3.2.1 Beziehungsqualität (München)

Der für die Messung der Beziehungsqualität eingesetzte Fragebogen lautete im Original „Relationship Quality Scores“ (Kurdek, 1996) und wurde von Schneewind et al. (1989) ins Deutsche übersetzt und bereits für das Münchner Projekt „Optionen der Lebensgestaltung junger Ehen und Kinderwunsch“ eingesetzt. Die Skala besteht aus 8 Items, während die Originalskala sich aus 12 Items zusammensetzt, die auf drei Dimensionen (also vier Items pro Dimension) zusammengefasst werden können. In diesem Projekt wurde die dritte Dimension „Intimität“ weggelassen, da sie an anderer Stelle (durch die Skala Beziehungszufriedenheit, welche in dieser Arbeit keine Erwähnung findet) erhoben wird. Es bleiben die zwei Dimensionen „Autonomie“ (inwieweit sehen sich die Partner als einzelne Individuen und weniger nur als Partner/in in einer Beziehung) und „Gleichberechtigung“ (inwieweit werden Macht und Verantwortlichkeit in der Beziehung als geteilt wahrgenommen), die mit jeweils vier Items auf einer 6-stufigen Skala mit den zwei Polen „trifft gar nicht zu“ und „trifft völlig zu“ gemessen werden.

10.3.2.2 Paarzufriedenheit (München)

Das Konstrukt Paarzufriedenheit wurde mit der von Schneewind et al. (1989) ins Deutsche übersetzten „Relationship Assessment Scale (RAS)“ erfasst. Die Autoren adaptierten diese Skala für den deutschen Sprachraum, um sie für ihre Untersuchungen „Was hält Ehen zusammen?“ und „Optionen der Lebensgestaltung junger Ehen und Kinderwunsch“ zu verwenden. Für das FamWork Projekt wurde ein zusätzliches Item zur sexuellen Zufriedenheit neu entwickelt. Ursprünglich wurde dieses Instrument zur Erfassung der Paarzufriedenheit von Hendrick (1981, 1988) entwickelt und besteht aus 7 Items. Vier Items wurden für dieses Projekt aus der Originalskala entnommen und durch das eben genannte zusätzliche Item ergänzt, so dass die Skala mit insgesamt 5 Items zum Einsatz kam. Inhaltlich soll die Zufriedenheit einer Person mit ihrer Beziehung erfasst werden. Es gibt jedoch keine Aussagen, die mögliche Gründe für die Beziehungszufriedenheit, wie beispielsweise Konflikthäufigkeit, beinhalten. Das Instrument misst vielmehr die subjektive Bewertung der Beziehung. Die Items werden wiederum auf einer 6-stufigen Likert-Skala beantwortet. Die Bezeichnungen der Skalendpunkte variieren entsprechend der inhaltlichen Aussagen der Items (von „gar nicht“ bis „völlig“ für vier Items und von „sehr schlecht“ bis „sehr gut“ für ein Item). Ein Item lautet z. B. „Wie gut wird Ihr/e Partner/in Ihren Bedürfnissen gerecht?“.

10.3.2.3 Konflikthäufigkeit in der Partnerschaft (München)

Konflikte in der Partnerschaft wurden auf folgende Weise empirisch erhoben. Die Skala wurde ursprünglich für die Münchner Projekte „Optionen der Lebensgestaltung junger Ehen und Kinderwunsch“ und „Was hält Ehen zusammen?“ (Schneewind & Wunderer,

2001) konzipiert. Die Originalskala bestand nur aus 9 Items, während für diesen Fragebogen ein zehntes Item zu Erziehungsfragen neu hinzugefügt wurde, so dass insgesamt 10 Items auf einer 6-stufigen Skala mit den Skalenendpunkten „gar nicht konfliktreich“ bis „sehr konfliktreich“ beurteilt werden mussten. Dabei wurde im Einzelnen gefragt, wie konfliktreich die Bereiche, wie z. B. „Geld/finanzielle Angelegenheiten“ oder „Arbeitsteilung im Haushalt“, sind. Bei dem zehnten Item konnten von den Paaren selbst konfliktträchtige Bereiche eingetragen und bewertet werden. Es wurde versucht, die potentiellen Konfliktherde so vollständig wie möglich zu erfassen.

10.3.2.4 Konfliktstile (München)

Die hier verwendeten Skalen stammen ebenso wie die Skala zur Konflikthäufigkeit aus dem Projekt „Was hält Ehen zusammen?“. Eigentlich stammen diese Skalen aus dem Fragebogen „Konfliktstile in der Partnerschaft“ von Schwarz und Gödde (1998), welcher wiederum eine deutsche Adaption des von Kurdek (1994) entwickelten „Conflict Resolution Styles Inventory (CRSI)“ darstellt. Kurdek (1994) nimmt an, dass in erster Linie die individuelle Art der Konfliktlösung der Partner auf die Qualität und Stabilität der Beziehung Einfluss nimmt. Im Vordergrund stehen demnach nicht die Kommunikationsmuster zwischen den Partnern, sondern vielmehr die individuellen Konfliktlösungsstile. Im Originalfragebogen werden vier unterschiedliche Konfliktstile erfasst, nämlich verbale Aggressivität, konstruktives Problemlösen, Rückzugsverhalten und Einlenken/Nachgiebigkeit. Im FamWork Projekt wurden jedoch nur die ersten drei Skalen verwendet. Zudem sollte in der Originalversion sowohl das eigene Konfliktverhalten als auch das vermutete Verhalten des/der Partners/in eingeschätzt werden, während man sich in diesem Projekt auf die Wahrnehmung des Konfliktverhaltens des/der Partners/in beschränkte. Die Skala setzt sich insgesamt aus 12 Items zusammen, also vier Items pro Konfliktstil, und weist ein 6-stufiges Antwortformat mit den Polen „nie“ und „immer“ auf. Ein Beispielitem für verbale Aggressivität lautet „Es kommt vor, dass er/sie mich beleidigt“, für konstruktives Problemlösen „Er/sie verhandelt und schließt Kompromisse“ und für Rückzugsverhalten „Er verfällt in Schweigen“.

10.3.3 Messinstrumente im Bereich Aufgabenverteilung

Dieser Bereich gliederte sich in 10 Unterthemen auf, die meist mit Items und Messinstrumenten erhoben wurden, welche bereits in früheren Studien in Graz im Feld Gerechtigkeitsforschung zum Einsatz kamen. Manche Instrumente wurden unverändert übernommen, andere leicht modifiziert und einige andere neu entwickelt.

10.3.3.1 Arbeitsaufteilung in der Familie (Graz)

Der erste Themenbereich erhielt die Überschrift „Arbeitsaufteilung in der Familie“. Die Items wurden in leicht abgewandelter Form schon in früheren Untersuchungen eingesetzt und beziehen sich auf den relativen Arbeitsanteil, der von einem selbst, dem Partner oder dritten Personen geleistet wird, einerseits gemessen mit einer 6-stufigen Antwortskala mit den Skalenendpunkten „gar nichts“ und „alles“ und andererseits mit ei-

nem offenen Antwortformat, bei dem eine Stundenanzahl eingetragen werden sollte. Die Skala besteht aus 6 Items, die sich auf die drei Bereiche Haushaltsarbeit, Instandhaltungs- und Reparaturarbeiten und Betreuung des Kindes/der Kinder beziehen. In meine Arbeit werden nur die drei Items mit den offenen Fragen eingehen. Sie lauten beispielsweise „Versuchen Sie bitte ungefähr abzuschätzen, wie viel Zeit Sie, Ihr Partner und andere Personen im Durchschnitt in einer 7-Tage-Woche für solche Haushaltsarbeiten aufwenden?“.

10.3.3.2 Wahrgenommene Belastungen und persönliche Erfüllung durch Hausarbeit, Kinderbetreuung und Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger (Graz)

Der zweite Themenbereich wird mit „Wahrgenommene Belastungen und persönliche Erfüllung durch Hausarbeit, Kinderbetreuung und Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger“ überschrieben. Auch hier wurden einige Items, die nämlich die Belastungen betreffen, bereits in einigen Grazer Studien erfolgreich eingesetzt (Leodolter, 2000; Freudenthaler, 1998). Sie wurden lediglich im Wortlaut leicht angepasst. Die Items, die sich auf die Erfüllung beziehen, welche man durch die Ausübung verschiedener Tätigkeiten erlangen kann, wurden neu entwickelt. Insgesamt besteht die Skala aus 6 Items, für diese Arbeit sind jedoch nur die ersten vier relevant, da die Betreuung von pflegebedürftigen Personen nur auf sehr wenige Paare zutrifft. Zwei Items betreffen die Belastungen und zwei die Erfüllung durch die Hausarbeit oder die Betreuung der Kinder. Erfasst wurden die Antworten mittels 6-stufiger Skalen, die von „gar nicht“ bis „sehr stark“ reichten. „Wie belastet fühlen Sie sich durch die Betreuung des Kindes/der Kinder?“ gilt als Beispiel für den Belastungsaspekt und „Wie sehr trägt die Betreuung des Kindes/der Kinder zu Ihrer persönlichen Erfüllung bei?“ als Beispiel für den Erfüllungsaspekt.

10.3.3.3 Vereinbarkeit zwischen familiärer und professioneller Arbeit (Graz)

Der Themenbereich „Vereinbarkeit zwischen familiärer und professioneller Arbeit“ bildet das Kernstück dieses Projektes. Diese Skala wurde neu konzipiert und enthält 6 Items, von denen die ersten vier auf die eigene Situation und die letzten zwei auf die Situation des Partners abzielen und ein Antwortformat mit 6 Abstufungen von „gar nicht“ bis „sehr“ aufweisen. Inhaltlich beziehen sich die Items auf die Vereinbarkeit zwischen Aufgaben, Verpflichtungen und Erwartungen von Beruf und Familie. Eine nicht mögliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf des/der Partners/Partnerin kann als eine Art Rechtfertigung dafür angesehen werden, dass der/die Partner/in nicht mehr Familienarbeit übernimmt.

Die ersten vier Items lassen sich in den Work-to-Family und Family-to-Work Konflikt unterteilen. Für ersteren sei folgendes Beispielitem aufgeführt: „Die berufliche Arbeit macht es mir schwer, meine Verpflichtungen zu Hause zu erfüllen“. Für letzteren wurde z. B. das Item „Meine Situation zu Hause hält mich davon ab, so viel Zeit für berufliche Aufgaben und meine Karriere zu verwenden, wie ich es gern tun würde“ verwendet.

Die Einschätzung des/der Partners/Partnerin hinsichtlich Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird nur für den Work-to-Family Konflikt vorgenommen.

10.3.3.4 Stunden für professionelle Arbeit und Freizeit (Graz)

Außerdem war aus diesem Themenblock noch die Erfassung der „Stunden für professionelle Arbeit und Freizeit“ für meine Arbeit von Belang. Das Item, das sich auf die insgesamt dem Beruf gewidmete Stundenanzahl bezog, wurde bereits in früheren Grazer Studien eingesetzt (Freudenthaler, 1998), während das Item zur Angabe der Freizeit für dieses Projekt neu entwickelt wurde. Die Skala besteht aus vier Items, von denen zwei nach dem beruflichen Status („Sind Sie in Ihrem Beruf Vollzeit oder Teilzeit beschäftigt?“ und „Wenn Teilzeit: In welchem Stundenausmaß?“) fragten. Das erste Item hatte ein dichotomes Antwortformat („Vollzeit“ vs. „Teilzeit“) und das zweite ein offenes Format mit Angabemöglichkeit der Stunden (nur bei Teilzeitarbeit). Das dritte Item – ebenfalls mit einem offenen Antwortformat – bezog sich auf das wöchentliche Stundenausmaß, das tatsächlich für den Beruf aufgewendet wurde. Hierunter fallen z. B. auch Anfahrtswege. Das vierte Item war analog zum dritten Item gestellt, nur dass es sich auf die tatsächliche freie Zeit ohne familiäre und berufliche Verpflichtungen bezog.

10.3.3.5 Mehrfachbelastung (Graz)

Die hier zu einer Skala zusammengefassten Items betreffen die Mehrfachbelastung. Die Paare wurden gebeten, auf einer 6-stufigen Antwortskala mit den Polen „gar nicht“ und „sehr stark“ anzugeben, in welchen der fünf Bereiche (Beruf, Partnerschaft, Kontakt mit Kind/Kindern, Hausarbeit, Freizeit) sie wie stark zurückstecken würden, wenn sich Beruf und Familie nicht unter einen Hut bringen ließen. Diese Einschätzung sollte nicht nur für sich selbst, sondern auch für den/die Partner/in vorgenommen werden.

10.3.4 Messinstrumente im Bereich Familie

Aus diesem ebenfalls sehr großen Bereich wurden die drei Aspekte Familienstress, vorhandene Unterstützungsangebote und Bewertung der Kinderbetreuungsangebote in meine Arbeit aufgenommen.

10.3.4.1 Familienstress (München)

Das Konstrukt Familienstress wurde mit einem Modul des von Schneewind und Weiß (1996) entwickelten „Gesundheits- und Stressfragebogens“ (GUS) operationalisiert. Den theoretischen Hintergrund des GUS bildet das „Multisystem Assessment of Stress and Health (MASH)“ Modell (Olson & Stewart, 1990; Olson, 1996), welches aus der familienpsychologisch und –soziologisch ausgerichteten Stressforschung hervorging (Weiß, 1999) und Befunde aus der individuumszentrierten, arbeitsbezogenen und partnerschaftspsychologischen Stressforschung in die Konzeption integrierte. Zusammengefasst betrachtet das MASH-Modell die drei Grundkomponenten Stress, Ressourcen und Anpassung, welche wiederum jeweils auf den vier Systemebenen Individuum, Arbeitsleben, Partnerschaft und Familie betrachtet werden. Das hier zum Einsatz gekommene

Modul „Familienstress“ basiert ebenso wie die drei anderen Komponenten nicht auf Makrostressoren („Life events“), sondern auf Mikrostressoren („Daily hassles“), da sich die täglichen Unannehmlichkeiten als bessere Prädiktoren für psychologische Symptome erwiesen haben als bedeutende Lebensereignisse (vgl. Ivancevich, 1986; Kanner, Coyne, Schaefer & Lazarus, 1981; Kohn, Hay & Legere, 1994). Zusätzlich wurden für die Lebensbereiche Arbeitsleben, Partnerschaft und Familie „Role strains“ berücksichtigt, d. h. Belastungen, die mit der Ausübung bestimmter Rollen zusammenhängen (vgl. Olson & Stewart, 1990). Das Modul „Familienstress“ (Grundkomponente Stress kombiniert mit Systemebene Familie) basiert somit auch auf den beiden Konzeptionen „Daily hassles“ und „Role strains“ und erfasst daher Mikrostressoren und die mit der Ausübung der Rolle verbundenen Belastungen (vgl. Olson, 1996; Pearlin & Schooler, 1978). Die Originalskala „Familienstress“ aus dem GUS beinhaltet eigentlich 14 Items, von denen aber aus inhaltlichen Gründen, Gründen der Testökonomie und der Optimierung der psychometrischen Qualitäten heraus nur vier Items in diesem Projekt eingesetzt wurden. Die Antwortskala bestand aus 6 Stufen (und nicht aus fünf wie im Originalfragebogen) mit den Skalenendpunkten „nie“ und „sehr oft“. Die Aussagen beziehen sich vor allem auf das Eltern-Kind-Verhältnis. Beispielsweise soll angegeben werden, wie häufig man sich in den letzten 12 Monaten durch den Aspekt „Schwierigkeiten, miteinander zurecht zu kommen“ belastet gefühlt hat.

10.3.4.2 Vorhandene Unterstützungsangebote (Fribourg)

Neben dem Familienstress ist im Themenbereich Familie für meine Arbeit zum anderen der Aspekt „Vorhandene Unterstützungsangebote“ von Relevanz. Das erste Messinstrument fragt die Verfügbarkeit und Nutzung von externen Kinderbetreuungsmöglichkeiten ab und wurde in anderer Form schon für verschiedene Projekte an der Universität Fribourg verwendet. Das Instrument musste für dieses Projekt adaptiert werden, da es für verschiedene Nationen anwendbar sein sollte. Die Skalenlänge beträgt 19 Items, die jeweils auf Verfügbarkeit und Nutzung von Kinderbetreuungsangeboten abzielen. Das letzte Item bot die Möglichkeit weitere, in den anderen Items nicht genannte Betreuungsmöglichkeiten anzugeben, obwohl fast alle möglichen Institutionen bereits aufgeführt waren, angefangen mit externen Betreuungsangeboten (z. B. Kinderhort, Tagesmutter etc.), gefolgt von Großeltern, Freunden, Nachbarn und schließlich weiteren Unterstützungsangeboten wie Freizeitangeboten, Angeboten, neue Lebensphasen vorzubereiten, Beratung für spezielle Gruppen oder Beratung in schwierigen Situationen. Das Antwortformat war nominalskaliert, d. h. ein Kreuz bedeutete, diese Möglichkeit ist verfügbar beziehungsweise wird genutzt. Mehrfachnennungen waren zulässig.

10.3.4.3 Bewertung der verfügbaren Kinderbetreuungsangebote (Fribourg)

Das zweite Messinstrument verlangte eine Bewertung der verfügbaren externen Kinderbetreuungsmöglichkeiten – also die subjektive Wahrnehmung von Betreuungsangeboten. Für den Ursprung der Skala gilt Ähnliches wie für die vorige Skala. Auch hier gibt es unter den vier Items eine offene Frage nach fehlenden Betreuungsangeboten. Das Antwortformat war eine 6-stufige Skala mit den Endpunkten „gar nicht“ bis „sehr“.

Drei Items befassten sich mit der Bewertung der Zugänglichkeit und Flexibilität der externen Kinderbetreuung. Im Einzelnen wurde nach Schwierigkeiten für kurzfristige Betreuungen und Betreuungen während der Ferienzeit gefragt, und inwiefern das vorhandene Betreuungsangebot für die eigenen Bedürfnisse und Rahmenbedingungen als ausreichend empfunden wird.

10.3.5 Messinstrumente im Bereich kulturelle Werte und Persönlichkeit

In diesen Bereich fallen alle Konstrukte, welche unter die Begriffe persönliche Lebenseinstellung, Persönlichkeit, Selbstwirksamkeit, soziale Unterstützung und physische und psychische Gesundheit subsumiert werden können. Es spielten in diesem Bereich für meine Arbeit vornehmlich 9 Erhebungsinstrumente eine Rolle.

10.3.5.1 Normative Geschlechtsrollenorientierung (Graz)

Die erste Skala wurde von Athenstaedt (2000) entwickelt und erfasst internalisierte, persönliche Geschlechtsrollennormen (traditionell vs. egalitär), auch normative Geschlechtsrollenorientierung genannt. Im Englischen wird der Fragebogen als “Normative gender role attitudes scale” – kurz NGRA – bezeichnet. In seiner Ursprungsversion enthält der eindimensionale Fragebogen 29 Items, erreicht hohe Reliabilitätswerte (Cronbachs Alpha = .91, Guttman Split-half = .88, Spearman-Brown = .88), was wiederum auf eine homogene Skala hindeutet, und die ersten Validitätsberechnungen sind zufriedenstellend (Athenstaedt, 2000). Zusätzlich existiert eine nichtveröffentlichte Kurzversion des Fragebogens mit 10 Items, die in zwei Studien akzeptable Reliabilitäten erzielte. Die erste Studie hatte eine Stichprobengröße von 92 berufstätigen Frauen und erreichte eine interne Konsistenz von $\alpha = .73$, und die zweite Studie bestand aus 128 Studierenden und lag in ihrer internen Konsistenz etwas höher mit einem $\alpha = .85$. Im FamWork Projekt wurden aus dieser Kurzskala 8 Items aufgrund ihrer Itemparameter ausgewählt. Der Antwortmodus bestand in einer 6-stufigen Skala mit den Endpunkten „stimmt gar nicht“ und „stimmt völlig“. Ein Item für eine hohe traditionelle Ausprägung auf dem bipolaren Konstrukt Geschlechtsrollenorientierung hatte folgenden Wortlaut: „Es ist notwendig, dass die Frau im Hause dafür sorgt, dass täglich zumindest eine warme Mahlzeit auf dem Tisch steht“. Als Beispiel für ein Item mit einer hohen egalitären Ausprägung kann folgendes stehen: „Jungen und Mädchen sollten die gleichen Pflichten im Haushalt übernehmen“. Eine traditionelle Geschlechtsrollenorientierung steht also für die Auffassung, dass die herkömmliche Arbeits- und Machtaufteilung zwischen Frauen und Männern korrekt sei, eine egalitäre Orientierung hält die Gleichstellung der Geschlechter für wünschenswert.

10.3.5.2 Familiarismus – Individualismus (Porto)

Als zweites Messinstrument wurde eine Skala eingesetzt, die sich aus verschiedenen Instrumenten zusammensetzte und als „Familiarismus-Individualismus“ – Skala bezeichnet werden kann. In der ersten Version dieses Instrumentes wurde vorwiegend darauf geachtet, keine redundanten Informationen zu erfassen. Diese Items wurden dann

mittels einer portugiesischen Stichprobe vorgetestet, um daraus die endgültige Version zu konstruieren, welche letztlich Items aus folgenden Skalen enthielt: „The Familism Scale“ von Bardis, 1959 (Shaw & Wright, 1967; Garcia et al., 1994), „Feelings and Behaviours in various situations“ (Georgas, Berry, van de Vijver, Kagitcibasi & Poortinga, 2006), „Individualism-collectivism“ (Marshall, 1997) und Colindex-Subskala „Individualist Attitude Items“ (Chan, 1994; Triandis, 1989). Die endgültige Skalenlänge umfasste 10 Items, fünf für jede Dimension (Familiarismus vs. Individualismus). Jedes Item musste auf einer 6-stufigen Skala zwischen den Polen „stimmt gar nicht“ und „stimmt völlig“ eingeschätzt werden. Die beiden Dimensionen sind in Anlehnung an die Kulturdimensionen Individualismus – Kollektivismus von Hofstede (2006) zu sehen. Kulturelle Unterschiede können sich auf verschiedene Arten manifestieren und führen darüber zu sogenannten Kulturdimensionen. Hofstede (2006) sieht dabei Symbole als die oberflächlichsten und Werte als die am tiefsten gehenden Manifestationen an. Dazwischen sind Helden und Rituale zu sehen, die mit den Symbolen zusammen die Praktiken darstellen, da sie von außen beobachtbar sind. Die hier verwendeten Items beziehen sich auf Werte, die man als „allgemeine Neigung, bestimmte Umstände anderen vorzuziehen“ (Hofstede, 2006, S. 9), definieren kann. Die vergleichende Kulturforschung geht nämlich davon aus, dass sich Werte besser messen lassen als Praktiken, da sie eher das beständige Element einer Kultur darstellen. Bei individualistisch geprägten Personen stehen individueller Vorteil und individuelle Interessen bei geringer Berücksichtigung anderer Familienangehöriger und der Familienbeziehungen im Vordergrund, während hingegen bei „familiaristisch“ geprägten Personen die eigenen Angehörigen stark berücksichtigt werden und somit familiäre Solidarität an vorderster Stelle steht. Familiarismus wurde demnach mit z. B. der Aussage erhoben „Man sollte jedes Verhalten vermeiden, das die Familie missbilligt“ und Individualismus z. B. mit der Aussage „Man sollte tun und lassen, was man will, ohne auf die Meinung der Familie zu achten.“

10.3.5.3 Traditionalismus – Modernismus (Porto)

Das dritte und letzte Instrument zur Messung der persönlichen Lebenseinstellung „Traditionalismus – Modernismus“ setzt sich aus 12 Items der „Schwartz Value Scale“ (SVS) zusammen, jeweils 6 Items pro Dimension. Die Auswahl der Items wurde mit Hilfe von Faktorenanalysen bei einer portugiesischen Stichprobe vorgenommen. Die Paare wurden gebeten, auf einer 6-stufigen Skala („gar nicht wichtig“ bis „sehr wichtig“) anzugeben, wie wichtig ihnen Werte wie „Kreativität (Originalität, Phantasie)“ als Leitprinzipien in ihrem Leben sind. Der Ursprungsskala von Schwartz (1994a, 1994b) liegt eine Typenbildung aller existierenden Werte anhand der motivationalen Ziele, die diese Werte formulieren, zugrunde. Bestimmte Ziele können sich dabei ergänzen und zugleich mit anderen konkurrieren. Diese Ergänzungs- bzw. Konkurrenzstruktur stellt Schwartz (1994b) als Kreisbild dar; dabei liegen ähnlichen Zielen entsprechende Wertetypen nahe beieinander und konfligierende einander gegenüber. Er bildete zunächst aus 56 verschiedenen Werten 10 motivationale Wertetypen, die, wie bereits, erwähnt nicht völlig unabhängig voneinander sein müssen, die jedoch auf zwei bipolaren Dimensionen angeordnet werden konnten, nämlich der Dimension „Openness to Change - Con-

servation“ und „Self-Enhancement - Self-Transcendence“. In späteren Studien (Schwartz & Ros 1995; Schwartz & Sagiv, 1995) wurden nunmehr 45 Werte als relativ stabil hinsichtlich ihrer kulturell übergreifenden Bedeutung identifiziert und drei anstelle von den oben genannten zwei bipolaren Grunddimensionen („Conservatism - Autonomy“, „Hierarchy – Egalitarism“, „Mastery – Harmony“) zugeordnet. Die hier als „Traditionalismus – Modernismus“ betitelte Dimension entspricht wohl am ehesten der Dimension „Openness to Change – Conservation“.

10.3.5.4 Big Five (Nimwegen)

Die Messung der Persönlichkeitseigenschaften war am Fünf-Faktoren-Modell (FFM) der Persönlichkeit orientiert. Dieses Modell hat zum heutigen Zeitpunkt nach Ansicht zahlreicher Experten/innen auf dem Gebiet der Persönlichkeitspsychologie eine herausgehobene Stellung erlangt, da unterschiedliche persönlichkeitspsychologische Forschungsansätze und –instrumente weitgehend in der Fünf-Faktoren-Struktur konvergieren und dem FFM eine integrative Rolle in der zuvor sehr heterogenen faktoriellen persönlichkeitspsychologischen Forschungslandschaft zukommt. Deswegen wurde auch in diesem Projekt Persönlichkeit anhand eines Big Five Fragebogens erfasst, der auf dem lexikalischen Ansatz beruht und sich somit der Methode des Adjektivratings bedient. Genau genommen impliziert bereits die Bezeichnung „Big Five“ den lexikalischen Ansatz, da der fragebogenbasierte Forschungszweig den Begriff FFM präferiert. Der hier verwendete Fragebogen basiert auf dem von Goldberg (1992) entwickelten Big Five Fragebogen, welcher in einer Version 100 unipolare und in einer zweiten Version 50 bipolare Adjektive beinhaltet. Für eine Langzeitstudie des Instituts für Familienstudien in Nimwegen wurden aus den 100 Adjektiven des Originalfragebogens von Goldberg (1992) 30 Adjektive ausgewählt und der sogenannte „Quick Big Five“ (QBF; Gerris et al. 1998; Vermulst & Gerris, 2005) kreiert, welcher gute psychometrische Eigenschaften aufweist. Für dieses Projekt wurden auf der Grundlage von theoretischen und psychometrischen Überlegungen 10 Items aus den ursprünglich 30 Items aussortiert, so dass 20 Items übrig blieben, die die fünf Dimensionen Extraversion, Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit, Neurotizismus und Offenheit für neue Erfahrungen mit jeweils 4 Items erfassten. Auch hier sollten sich die Paare auf einer 6-stufigen Antwortskala so einschätzen, inwieweit die Eigenschaften wie z. B. „zurückhaltend“ oder „nervös“ auf sie zutreffen.

10.3.5.5 Beziehungspersönlichkeit (München)

Dieses Instrument wurde ebenso wie die Skala, die Konflikte in der Partnerschaft erfasst, für die beiden Münchner Projekte „Optionen der Lebensgestaltung junger Ehen und Kinderwunsch“ (Schneewind et al., 1989) und „Was hält Ehen zusammen?“ (Schneewind & Wunderer, 2001) entwickelt und eingesetzt. Die in diesem Projekt verwendete Skala ist die gekürzte Version der „Skalen zur Erfassung individueller Beziehungskompetenzen“ – abgekürzt SEBE – von Vierzigmann (1995) und enthält in der ungekürzten Fassung 32 Items, von denen 12 Items für die Kurzversion ausgesucht wurden. Jeweils vier Items repräsentieren eine der drei Dimensionen „Allgemeine so-

ziale Kompetenz“; „Einfühlungsvermögen“ und „Verletzbarkeit“, welche in einem 6-stufigen Antwortformat mit den Polen „stimmt gar nicht“ und „stimmt völlig“ beurteilt werden mussten. Für meine Arbeit ist vorwiegend die Dimension „Allgemeine soziale Kompetenz“ von Interesse, die das Ausmaß misst, in dem sich eine Person zutraut, mit schwierigen interpersonellen Situationen in einer konstruktiven Weise fertig zu werden, mit beispielsweise dem Item „Im Allgemeinen habe ich ein großes Selbstvertrauen.“ Diese Unterskala kann noch in drei Unterfacetten, nämlich allgemeines Gefühl von sozialer Kompetenz, allgemeine Kompetenz und Durchsetzungsvermögen, untergliedert werden.

10.3.5.6 Selbstwirksamkeit (München)

Die hierfür verwendete Skala ist eine gekürzte Version der Skala „Allgemeine Selbstwirksamkeitserwartung“ (SWE) von Schwarzer (1993) und Schwarzer und Jerusalem (1999). Dieses Selbstbeurteilungsverfahren enthält ungekürzt 10 Items, von denen fünf aufgrund theoretischer und psychometrischer Überlegungen für dieses Projekt ausgewählt wurden. Gemessen werden allgemeine optimistische Selbstüberzeugungen, also das Vertrauen darauf, eine schwierige Lage meistern zu können und den Erfolg dabei der eigenen Kompetenz zuzuschreiben. Das Instrument wurde vor dem theoretischen Hintergrund der erstmals von Bandura (1977a und 1977b) formulierten sozial-kognitiven Theorie, welche als wesentlichen Bestandteil das Selbstwirksamkeitskonzept beinhaltet, entwickelt. Eigentlich ist dieses Konstrukt situationsspezifisch, wobei der Grad an Spezifität variabel ist und die allgemeine Selbstwirksamkeitserwartung als relativ stabil angesehen werden kann, da sie auf der Annahme der Generalisierung von sich selbst zugeschriebenen Erfolgs- bzw. Misserfolgserwartungen beruht. Die Skala ist eindimensional, was ebenso wie die guten psychometrischen Kennwerte und die Äquivalenz über die Kulturen hinweg in zahlreichen Studien aus 25 Ländern an 19.120 Teilnehmern/innen seit 1981 bestätigt wurde (Scholz, Gutiérrez-Doña, Sud & Schwarzer, 2002). Im FamWork Projekt sollten die Paare auf einer 6-stufigen und nicht wie im Original auf einer 4-stufigen Skala mit den Polen „stimmt gar nicht“ und „stimmt völlig“ Aussagen wie „Es bereitet mir keine Schwierigkeiten, meine Absichten und Ziele zu verwirklichen“ einschätzen. Auch die anderen Items bringen eine internal-stabile Attribution der Erfolgserwartung zum Ausdruck, worin auch der entscheidende Unterschied zum dispositionalen Optimismus liegt (Schwarzer, 1994 und 1999).

10.3.5.7 Soziale Unterstützung (München)

Hier kamen die „Berliner Social-Support Skalen“ (BSSS) von Schulz und Schwarzer (2003) zum Einsatz, die ursprünglich für die Erforschung von Stress und Coping bei Krebspatienten/innen entwickelt und dort auch vorwiegend eingesetzt wurden. Für dieses Projekt wurden vier Items aufgrund ihres Inhalts ausgewählt, die nur die wahrgenommene instrumentelle soziale Unterstützung messen. Das Original setzt sich aus 6 psychometrischen Skalen zusammen, die sowohl kognitive wie auch behaviorale Aspekte sozialer Unterstützung betreffen (wahrgenommene, erhaltene und geleistete Unterstützung, Bedürfnis und Suche nach Unterstützung, protektives Abfedern). Diese

Multidimensionalität weist kein anderes Instrument auf diesem Forschungsfeld auf. Auf einer 6-stufigen Antwortskala mit den Endpunkten „trifft gar nicht zu“ und „trifft völlig zu“ sollte also z. B. die folgende Aussage „Ich habe Menschen, auf die ich mich immer verlassen kann“ eingestuft werden.

10.3.5.8 Physische Gesundheit

Die hier verwendeten Items wurden dem „Gesundheits- und Stressfragebogen“ (GUS; Schneewind & Weiß, 1996) entnommen. Die Originalskala besteht aus 17 Items und wurde aufgrund theoretischer und psychometrischer Überlegungen für diese Studie auf 10 Items gekürzt. Das Antwortformat war 6-stufig mit den Skalenendpunkten „nie“ und „sehr oft“. Die Skala bestand aus einer Liste von physischen Symptomen wie Kopfschmerzen oder Magenbeschwerden, die auch in nichtklinischen Stichproben weitverbreitet sind. Es sollte dabei die Auftrittshäufigkeit der einzelnen Symptome innerhalb der letzten 6 Monate angegeben werden.

10.3.5.9 Psychische Gesundheit

Diese Skala stellt eine Kurzform der SCL-90-R dar. Sie wurde im Hinblick auf die häufig kritisierte Multidimensionalität der SCL-90-R als eindimensionale Kurzversion konstruiert (Klaghofer & Brähler, 2001). Dabei wurde wie folgt vorgegangen: Jedes Item der 9 Originalskalen wurde mit dem „Global Severity Index“ (GSI) korreliert. Die Items, welche die höchsten Korrelationen mit dem GSI aufwiesen, wurden ausgewählt und in einer neuen Skala zusammengefasst. Faktorenanalysen konnten die Eindimensionalität dieser neuen Skala zeigen. Es blieben letztlich 9 auf einen Faktor ladende Items übrig. Die Skala repräsentiert in dieser Form eine Art „Generalfaktor psychischer Beschwerden“, weshalb die Skala auch mit „psychischer Beschwerdedruck“ titulierte werden kann. Auf einer 6-stufigen Skala mit den Endpunkten „gar nicht“ und „sehr stark“ sollte die Auftrittshäufigkeit innerhalb der letzten 6 Monate von z. B. „Verletzlichkeit in Gefühlsdingen“ oder „Schweregefühl in Armen oder Beinen“ eingeschätzt werden.

10.3.6 Messinstrumente im Bereich demographischer Angaben

Hierunter fallen alle demographischen Charakteristika, die teilweise bereits in Kapitel 10.2 unter den Stichprobenstatistiken beschrieben wurden. Die hier getätigten Angaben zu u. a. Alter, Geschlecht, Nationalität, Religionszugehörigkeit, Familienstand, Beziehungsdauer, Dauer eines gemeinsamen Hausstandes, Anzahl, Alter und Geschlecht der Kinder, Schulabschluss, Bildungsstand, momentan ausgeübter Beruf, sozioökonomischer Status (berechnet aus drei Variablen, siehe Kapitel 10.2.1) wurden meist kategorial oder mittels offener Frageformate erfasst.

10.4 Statistische Auswertungsverfahren

Zur empirischen Überprüfung der in Kapitel 9 formulierten Fragestellungen und Hypothesen wurden verschiedene statistische Verfahren eingesetzt. Dabei wurden die Be-

rechnungen alle mit dem Programmpaket „SPSS für Windows“ (Version 14.0 aus dem Jahr 2005) durchgeführt, obwohl spezielle Programme für die einzelnen Verfahren existieren. Für die Clusteranalysen könnte z. B. auch das Programm ClustanGraphics Version 6 (Wishart, 2003) eingesetzt werden, welches ein reines Clusteranalyse-Programm darstellt und damit speziell auf das Verfahren der Clusteranalyse zugeschnitten ist. Im Vergleich zu SPSS besitzt ClustanGraphics erweiterte graphische Darstellungs- und Analysemöglichkeiten. Für die Mehrebenenanalysen existiert beispielsweise das Programm HLM Version 6 (Raudenbush, Bryk, Cheong, Congdon & du Toit, 2004), welches ebenso wie das Softwarepaket MLwiN (Rabash et al., 2000) speziell für die Analyse von Mehrebenenanalysen entwickelt wurde. Mehrebenenanalysen können auch noch mit anderen Programmen wie z. B. Mplus, SAS oder LISREL gerechnet werden, wobei jedoch bei HLM und MLwiN die Mehrebenenmodelle mittels der Standardnomenklatur spezifiziert werden, was wiederum eine richtige Spezifikation der Modelle, der Zentrierung und der Fehlerterme extrem erleichtert. HLM gilt dabei als das benutzerfreundlichste Programm. Trotzdem ergeben sich aus der Verwendung eines einzigen Programmpaketes Vorteile, wie z. B. wegfallende Fehlerquellen beim Export und Import der Daten von einem Programm in ein anderes, die bestehenden Nachteile sehr gut kompensieren können.

Für ein besseres Verständnis der im Ergebnisteil berichteten Berechnungen werden im Folgenden die drei wichtigsten Verfahren, nämlich die explorative Faktorenanalyse, die Clusteranalyse und die Mehrebenenanalyse, skizzierend dargestellt.

10.4.1 Explorative Faktorenanalyse

Die Faktorenanalyse ist ein Sammelbegriff für eine Reihe von Verfahren. Ihre Anwendungsfelder liegen vorwiegend im explorativen und weniger im hypothesenprüfenden Bereich (Bortz, 1999). Bei vielen wissenschaftlichen Fragestellungen geht es darum, einen Wirkungszusammenhang zwischen zwei oder mehreren Variablen herauszufinden, der meist mittels Regressions- oder Korrelationsanalysen überprüft wird. Diese Methoden versuchen in der Regel, eine abhängige Variable (z. B. die Arbeitszufriedenheit) durch eine relativ geringe Anzahl von unabhängigen Variablen (z. B. Arbeitsumfeld, Gehalt, Verhalten des Vorgesetzten) zu erklären. Meist reichen jedoch zur Erklärung menschlicher Verhaltens- und Erlebensweisen, wie sie nun einmal in der Psychologie untersucht werden, wenige Variablen zur Erklärung nicht mehr aus, so dass man eine Vielzahl von potentiellen Einflussfaktoren (Variablen) berücksichtigen muss. Nun kann es aber sein, dass diese Variablen nicht unabhängig voneinander sind (vor allem je größer die Zahl der notwendigen Erklärungsvariablen ist) und sich gegenseitig bedingen. Ist dies der Fall, führt die Einbeziehung aller Variablen zu keinen zufriedenstellenden Erklärungen. Daher ist es wichtig, die Vielzahl der Variablen so zu reduzieren, dass am Ende die voneinander unabhängigen Faktoren übrig bleiben. Genau diese Datenreduktion ist die primäre Aufgabe der Faktorenanalyse (Backhaus, Erichson, Plinke & Weiber, 2003). „Mit der Faktorenanalyse können Variablen gemäß ihrer korrelativen Beziehungen in voneinander unabhängige Gruppen klassifiziert werden“ (Bortz, 1999,

S. 496). Hierbei ist zu beachten und sachlogisch zu überlegen, ob dem zugestimmt werden kann, dass nämlich die Faktorenanalyse unterstellt, dass für diese korrelativen Beziehungen dritte, hinter diesen Variablen stehende Größen kausal verantwortlich sind, welche eben als Faktoren bezeichnet werden.

In meiner Arbeit soll nun die gebräuchlichste und wichtigste Methode zur Bestimmung der Faktoren angewendet werden, die Hauptkomponentenanalyse. Diese nimmt keine kausale Interpretation der Faktoren vor, wie es im vorigen Abschnitt erläutert wurde. Ihr Ziel ist es nicht, wie z. B. bei der Hauptachsenanalyse, die Varianz der Variablen durch hypothetische Größen zu erklären. Ihr Ziel ist vielmehr eine möglichst umfassende Reproduktion der Datenstruktur durch möglichst wenige Faktoren (Backhaus et al., 2003).

Für die Interpretation einer Hauptkomponentenanalyse beziehungsweise generell einer Faktorenanalyse ist nun die Berechnung einiger Kennwerte von Bedeutung, die ich an dieser Stelle kurz erwähnen möchte. Ausgangspunkt der Faktorenanalyse ist ja die folgende Grundannahme: „Jeder Beobachtungswert einer Ausgangsvariablen [...] lässt sich als eine Linearkombination mehrerer (hypothetischer) Faktoren beschreiben“ (Backhaus et al., 2003). Diese Faktoren werden jeweils mit ihren Gewichten beziehungsweise Faktorladungen bei dem entsprechenden Merkmal multipliziert. Die Faktorladung gibt also an, wie viel ein Faktor mit einer Ausgangsvariablen gemeinsam hat, dies entspricht nichts anderem als einer Korrelation zwischen Faktor und Variablen. Ein weiterer wichtiger Kennwert ist die Kommunalität. Die Bestimmung der Kommunalitäten hängt eng mit der Wahl des Faktorextraktionsverfahrens zusammen. Die Hauptkomponentenanalyse ist ein solches Verfahren. Die Kommunalität einer Variablen gibt wiederum an, in welchem Ausmaß die Varianz dieser Variablen durch alle extrahierten Faktoren gemeinsam aufgeklärt werden kann. Bei der Hauptachsenanalyse muss zusätzlich zwischen Kommunalitäten und Einzelrestvarianz unterschieden werden. Die Hauptkomponentenanalyse geht hingegen davon aus, dass keine Einzelrestvarianz in den Variablen existiert, sondern dass die Varianz einer Ausgangsvariablen vollständig durch die Extraktion der Faktoren erklärt werden kann. Allerdings besteht zwischen der Hauptkomponenten- und Hauptachsenanalyse kein Unterschied in der Rechentechnik, sondern in der Faktoreninterpretation. Bei der Hauptkomponentenanalyse geht es um einen Sammelbegriff (und nicht um die Ursache) für die auf einen Faktor hochladenden Variablen. Die Hauptkomponentenanalyse beginnt somit für jede Variable mit einer Kommunalität von eins und die Endkommunalität ist wiederum eins, wenn so viele Faktoren extrahiert werden, wie es Variablen gibt, was aber dem Ziel der Datenreduktion widersprechen würde. Werden weniger Faktoren als Variablen extrahiert, ergeben sich auch hier kleinere Kommunalitätenwerte als eins, wobei dieser „nicht erklärte Varianzanteil“ nicht als Einzelrestvarianz wie bei der Hauptachsenanalyse, sondern als bewusst hingenommener Informationsverlust betitelt wird.

Weiterhin spielen die Eigenwerte eine wichtige Rolle. Ein Eigenwert eines Faktors gibt an, wie viel von der Gesamtvarianz aller Variablen durch diesen Faktor erfasst wird. Der Eigenwert des Faktors mit der größten Varianzaufklärung wird demnach umso grö-

ber, je höher die Variablen miteinander korrelieren. Fällt die Varianz eines Faktors unter eins, d. h. er erklärt weniger Varianz als eine Variable alleine, wird dieser Faktor für unbedeutend gehalten, da er nicht mehr zur Datenreduktion beiträgt (Kaiser-Kriterium). Als letztes sei der Begriff Faktorwert erläutert: Neben der Reduktion der Variablen auf wenige Faktoren ist es auch von Interesse, welche Werte die Objekte (in der Regel Personen) hinsichtlich der Faktoren aufweisen. Er kennzeichnet somit die Position der Person auf dem Faktor. Man erfährt also durch den Faktorwert, wie hoch die in einem Faktor zusammengefassten Merkmale bei dieser Person ausgeprägt sind (Bortz, 1999).

Die genaue Vorgehensweise bei der Durchführung einer Faktorenanalyse wird an konkreten Berechnungen im Ergebnisteil dargestellt.

10.4.2 Clusteranalyse

Die Bezeichnung Clusteranalyse ist ebenso wie der Begriff Faktorenanalyse ein Oberbegriff, unter dem man verschiedene statistische Verfahren versteht, die aus einer heterogenen Gesamtheit von Objekten (z. B. Personen) homogene Teilmengen von Objekten aus dieser Objektgesamtheit bilden. Die Unterschiede bzgl. der Variablenkonfiguration zwischen den Objekten eines Clusters sollen möglichst gering sein, die Unterschiede zwischen den Clustern sollen hingegen möglichst groß sein. Außer der Bezeichnung Cluster kann man auch die Begriffe Klassen oder Typen verwenden.

Bortz (1999) sieht die Faktorenanalyse sogar als eine spezielle Variante der Clusteranalyse an. Für einen ausführlichen Vergleich zwischen Faktoren- und Clusteranalyse sei auf Schlosser (1976) verwiesen. Tryon stellte schon 1939 fest, dass die Clusteranalyse die Faktorenanalyse der armen Leute sei; denn bis heute bietet keine Theorie der derzeit verfügbaren Clustermethoden eine Gewährleistung, dass tatsächlich die beste Struktur der Objekte entdeckt wird. Für die heute gängigen clusteranalytischen Algorithmen können drei geistige Väter genannt werden, die jeweils drei relativ unabhängige Schulen gegründet haben: Ward (1963) mit einer varianzanalytischen Orientierung, Tryon (1939) mit einer faktorenanalytischen Orientierung und Johnson (1967) mit der Prägung durch die multidimensionale Skalierung. Für nähere Informationen sei auf Blashfield (1980) verwiesen.

Drei Dinge sind bei clusteranalytischen Verfahren von Bedeutung: Die Bestimmung der Ähnlichkeit, die Auswahl eines Gruppierungsverfahrens der Cluster (Fusionierungsalgorithmus) und die Bestimmung der Clusteranzahl (Backhaus et al., 2003). Zuerst möchte ich kurz auf den Fusionierungsalgorithmus eingehen. Hier sind zwei Hauptgruppen von Verfahren zu unterscheiden, nämlich hierarchische und nicht-hierarchische (oder partitionierende) Verfahren.

Hierarchische Verfahren sind dadurch gekennzeichnet, dass sie mit der feinsten Partitionierung beziehungsweise Einteilung, bei der jedes Objekt ein eigenes Cluster bildet, beginnen; dann werden die Cluster sukzessive verringert, und sie enden mit der größten Gruppierung, bei der alle Objekte in einem Cluster zusammengefasst sind. Als Lösung des Clusterproblems wird dann eine der Gruppierungen zwischen diesen beiden

Extremen gewählt. Akkuraterweise wird dieses Verfahren auch als hierarchisch-agglomerativ betitelt. Der Ablauf dieses Verfahrens ist folglich durch die Zusammenfassung von Gruppen gekennzeichnet. Es gibt auch divisive Clusteranalysen, die mit einem Gesamtcluster beginnen, das dann schrittweise in Teilcluster zerlegt wird. Hier ist der Ablauf durch die Aufteilung einer Gesamtheit von Gruppen charakterisiert. Auf diese Verfahren wird nicht näher eingegangen, da sie in meiner Arbeit keine Anwendung finden und generell nur sehr selten eingesetzt werden.

Nicht-hierarchische beziehungsweise partitionierende Verfahren gehen hingegen von einer gegebenen Startgruppierung (Startpartition) der Objekte aus. Die einzelnen Objekte werden dann mit Hilfe eines Austauschalgorithmus schrittweise so lange von einem Cluster zum anderen verschoben, bis sich die Gruppierung nicht mehr durch weiteres Umordnen verbessern lässt. Allerdings muss man bei diesem Suchprozess Einschränkungen hinsichtlich der Partitionen vornehmen, da es schon bei mittleren Objektzahlen unrealistisch viele Sortierungsvarianten gibt. Es kann aber passieren, dass man die tatsächlich beste Lösung hierbei übersieht. Der klare Vorteil gegenüber den hierarchischen Verfahren liegt jedoch darin, dass Objekte während des Fusionierungsprozesses zwischen den einzelnen Gruppen getauscht werden können, während bei der anderen Verfahrensgruppe ein einmal gebildetes Cluster den Analyseprozess über bestehen bleibt.

An dieser Stelle soll noch eine weitere Einteilung der Clusteralgorithmen anhand der Vorgehensweise im Fusionierungsprozess (und damit weitere clusteranalytische Verfahren) kurz erwähnt werden. Das Organigramm in Abbildung 10.9 gibt Aufschluss darüber. Die hierarchisch-agglomerativen Verfahren werden in dieser Abbildung noch weiter hinsichtlich ihrer Fusionskriterien untergliedert.

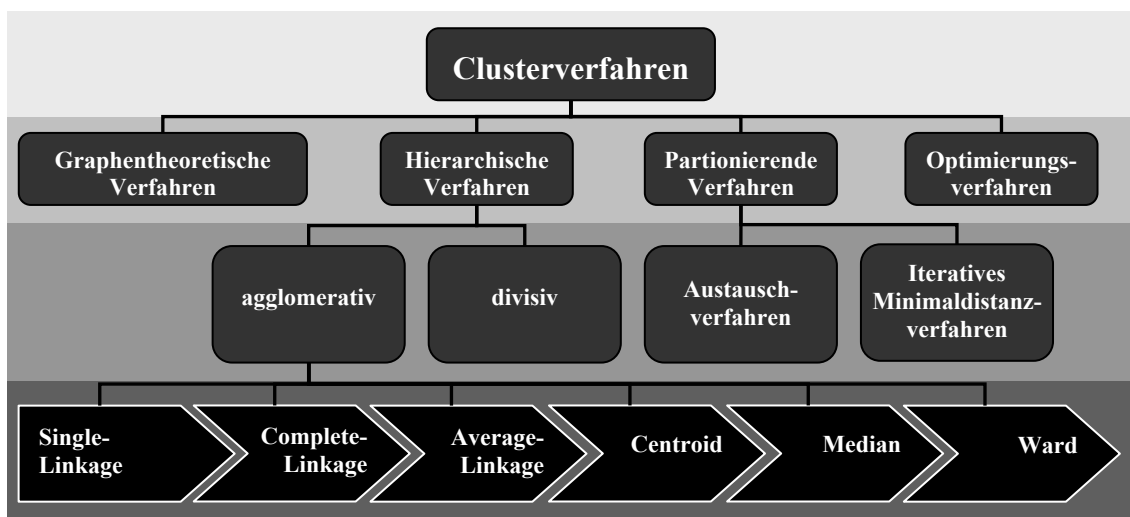


Abbildung 10.9: Überblick über ausgewählte Cluster-Algorithmen (nach Backhaus et al., 2003, S. 499)

Wie oben erwähnt, muss vor einer Analyse die Bestimmung der Ähnlichkeitsmatrix, d. h. es ist ein Maß (Proximitätsmaß) zu bestimmen, mit dem die Ähnlichkeit oder Unähnlichkeit (Distanz) zwischen den Objekten numerisch ausgedrückt werden kann. Es lassen sich demnach zwei Arten von Proximitätsmaßen bestimmen: Ähnlichkeitsmaße (je größer dieser Wert, desto ähnlicher sind sich zwei Objekte) und Distanzmaße (je größer dieser Wert, desto unähnlicher sind sich zwei Objekte). Je nach Skalenniveau der betrachteten Merkmale sind verschiedene Maße entwickelt worden. In Abbildung 10.10 sind die wichtigsten Proximitätsmaße aufgeführt.

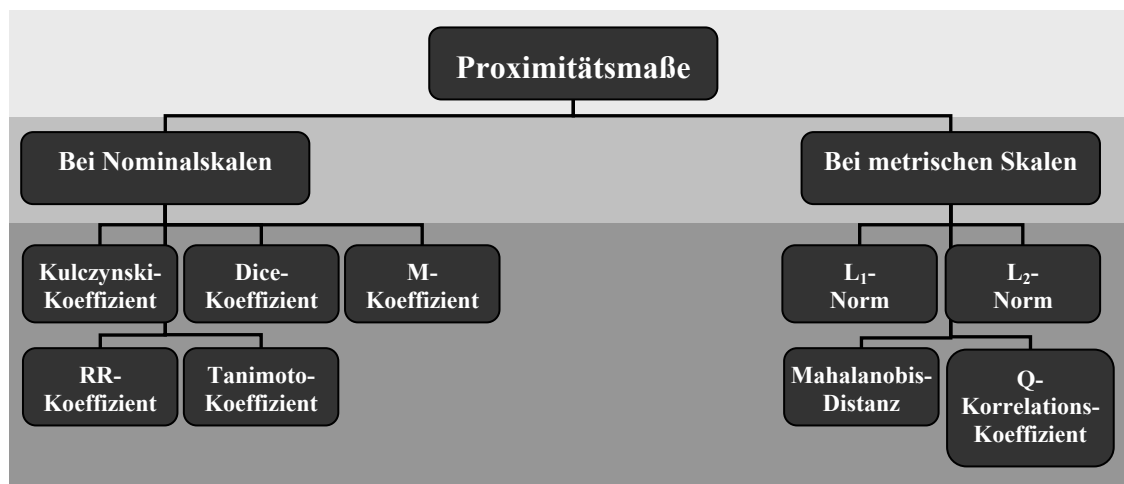


Abbildung 10.10: Überblick über ausgewählte Proximitätsmaße (nach Backhaus et al., 2003, S. 483)

Nach der Ähnlichkeitsbestimmung und der Auswahl des Fusionierungsalgorithmus schließt sich – wie bereits erwähnt – die Bestimmung der Clusteranzahl an. Da in der Regel dem Anwender keine sachlogisch begründbaren Vorstellungen im Hinblick auf die den Gruppen zugeordneten Fälle vorliegen, sollte man sich auch bei der Clusteranzahlbestimmung an statistischen Kriterien orientieren. Dies kann durch die Betrachtung der Entwicklung des Heterogenitätsmaßes (z. B. mittels des sogenannten Elbow-Kriteriums) geschehen. In jedem Fall sieht sich der Anwender bei der Entscheidung für die „beste“ Lösung in einem Konflikt zwischen Homogenitätsanforderung, was eine große Clusteranzahl bedeutet, und Handhabbarkeit, welches eine geringe Clusteranzahl bedeutet.

10.4.3 Mehrebenenanalyse

Die Mehrebenenanalysen, im Englischen unter den Begriffen “Multilevel Analysis”, “Multilevel Modeling” oder “Multilevel/Hierarchical Linear Modeling” bekannt, sind für den Einsatz von Daten mit Mehrebenenstruktur entwickelt worden. Eine Mehrebenenstruktur liegt dann vor, „wenn Daten einer Analyseebene hierarchisch in einer zweiten geschachtelt sind“ (Nezlek, Schröder-Abé & Schütz, 2006, S. 213). Dies ist entweder der Fall, wenn für eine Person eine Vielzahl von Messungen erhoben wird (Mess-

wiederholungsdesigns), oder wenn Daten von Individuen in Gruppen vorliegen. Hierarchisch strukturierte Daten sind dabei in den Sozialwissenschaften sehr häufig. Kreft und de Leeuw (1998) schreiben dazu: “Once you know that hierarchies exist, you see them everywhere” (S. 1). Eine Hierarchie besteht dann, wenn Individuen in Gruppen geschachtelt sind, also dass z. B. Schüler/innen Angehörige von Schulklassen oder Arbeitnehmer/innen Mitarbeiter/innen von Unternehmen oder Individuen ein Teil eines Paares oder Individuen Mitglieder einer Kultur sind. Die Messungen beziehungsweise Beobachtungen, die auf der niedrigsten Ebene – in der Regel der Individuen – erhoben werden, liegen auf der Mikro-Ebene. Alle darüber liegenden Messungen geschehen auf der Makroebene, die auch als Kontextebene bezeichnet wird. Die Makroebene besteht dabei aus mindestens zwei Ebenen.

Für die eben beschriebenen Datenstrukturen wurden bereits in den 70-iger und 80-iger Jahren des letzten Jahrhunderts verschiedene Verfahren entwickelt. Dazu zählen die Varianzanalyse (ANOVA), die Kovarianzanalyse (ANCOVA) ohne und mit kontextspezifischen Interaktionseffekten im multiplen linearen Regressionsmodell sowie die Ansätze von Cronbach und Webb (1975) und Boyd und Iversen (1979). Alle Ansätze besitzen jedoch erhebliche Schwächen, da sie beispielsweise mit der vorhandenen Standardsoftware nicht umgesetzt werden können, ungelöste Schätzprobleme aufweisen, der erforderliche Arbeitsaufwand zur Aufbereitung der Daten groß ist, Prädiktoren nicht auf allen Ebenen einschließen können oder Wechselwirkungen zwischen den Ebenen nicht berücksichtigen können (Langer, 2004, Abbildung 10.11).

Deswegen wurden in den 90-iger Jahren neue Modelle entwickelt. Diese Weiterentwicklungen lassen sich dabei unter dem Stichwort Random-Coefficient-Modelle (RCM) zusammenfassen (Kreft, 1991). Unter dieser Bezeichnung firmiert eine Anzahl von Modellen, die komplexe Daten- und Fehlerstrukturen sowie die Effekte der Kontextmerkmale übergeordneter Aggregateinheiten (z. B. Paare oder Kulturen) berücksichtigen können. Abbildung 10.11 gibt die verschiedenen Modelle mitsamt ihren Statistikern/innen und Softwarelösungen wieder. Bryk und Raudenbush (1992) und Bryk, Raudenbush, Seltzer und Congdon (1989) bezeichnen ihren Ansatz als Hierarchical-Linear Modelling und haben für die Schätzung des hierarchisch-linearen Regressionsmodells die Programme HLM und WHLM entwickelt. Longford (1990) hat fast zeitgleich sein Varianzkomponentenmodell vorgestellt, für das er sein Programm namens VARCL schrieb. Einige Jahre zuvor stellte Goldstein (1986) den Iterative-Generalized-Least-Square-Schätzalgorithmus für sein Mehrebenenmodell vor, für welches er zusammen mit anderen das Programm ML3 und dessen letzte Version MLwiN 1.10 entwickelte. Busing, Meijer und Van der Leeden präsentierten ihr Programm MLA im Jahre 1994 mit besonderen Schwerpunkten (Bootstrap- und Jackknife-Anwendungen). Unter dem Begriff Mixed-Models verbergen sich Mehrebenenmodelle im Bereich Biostatistik. Hedeker und Gibbons (1996) entwickelten dazu eine Programmfamilie, welche Random-Regressionsmodelle für binäre, ordinale und intervallskalierte Kriteriumsvariablen umfasst.

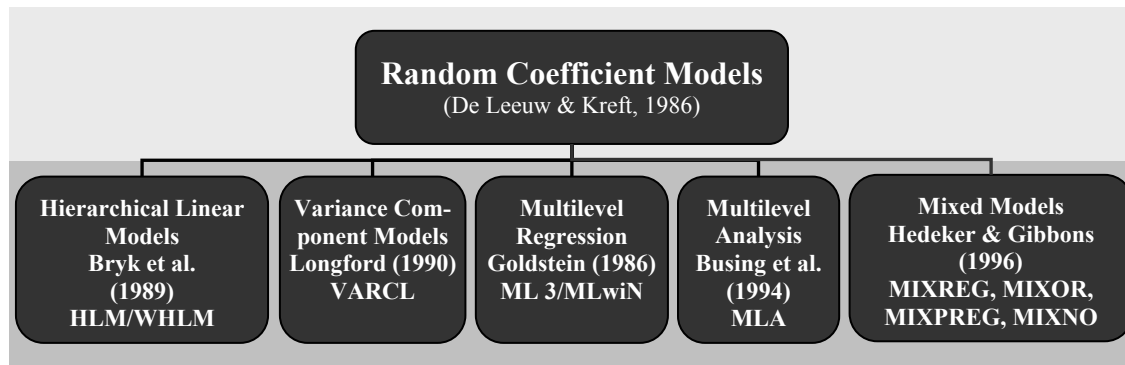


Abbildung 10.11: Die Familie der Random-Coefficient-Modelle (in Anlehnung an Langer, 2004, S.96)

Die eben genannten fünf Ansätze der Random-Coefficient-Modelle erhielten ihre Bezeichnung, weil die Regressionskoeffizienten, also die Regressionskonstanten (Intercepts) und die Regressionssteigungen (Slopes), über die Gruppen hinweg variieren dürfen. Die Gruppen werden in diesem Zusammenhang als Zufallsstichprobe einer Population von Gruppen angesehen. Um ein Beispiel zu geben: Die Regressionskoeffizienten für den Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Gleichberechtigung in der Partnerschaft werden als zufällig ausgewählt aus einer Population von Paaren (oder Kulturen) betrachtet. Bei der herkömmlichen Regressionsanalyse werden nur die Individuen als zufällig ausgewählt aus einer Population gesehen. Hingegen werden bei Mehrebenenmodellen auch die Gruppen als Zufallsstichprobe behandelt. Außerdem ist es möglich, Prädiktoren auf allen Analyseebenen in die Berechnungen einzuschließen. Prädiktoren auf höheren Ebenen können dabei helfen, die Unterschiede in den Regressionskonstanten und –steigungen auf niedrigeren Ebenen zu erklären. Ebenso können Interaktionen zwischen den Prädiktoren einer Ebene und Cross-Level-Interaktionen modelliert werden. Nach Langer (2004, S.96f.) verfolgen die fünf Mehrebenenansätze im Wesentlichen diese drei Ziele:

1. Sie untersuchen die Varianz von Kausalbeziehungen auf der untersten Ebene in hierarchischen Datenstrukturen.
2. Sie erklären die Varianz der Kausalbeziehungen aus den Kontextmerkmalen der nächsthöheren Aggregatebene und bestimmen somit die Cross-Level-Interaktionen.
3. Sie schätzen unter ausdrücklicher Berücksichtigung der hierarchischen Datenstruktur die Regressionskoeffizienten und ihre Standardfehler möglichst unverzerrt.

An dieser Stelle soll nicht weiter auf die statistischen und methodischen Details des Mehrebenenansatzes eingegangen werden, da dies den Rahmen der vorliegenden Arbeit sprengen würde. In der Regel erfolgt die rechnerische Umsetzung der Mehrebenenmodellierung in verschiedenen Schritten. Diese werden in Anlehnung an Hox (2002) im entsprechenden Kapitel des Ergebnisteils (Kapitel 11.5) näher erläutert und zugleich auf den Datensatz der vorliegenden Arbeit angewendet.

11 Ergebnisse

Gegenstand dieses Kapitels ist primär die Darstellung der vorgenommenen Modell- und Hypothesenprüfungen und die daraus resultierende empirische Befundlage vorliegender Arbeit. Die einzelnen Modelle und Hypothesen wurden bereits in Kapitel 9.2 ausführlich erläutert und werden im Folgenden – soweit dies sinnvoll erscheint – in analoger Reihenfolge aufgeführt. Vorab wird über die Ergebnisse der Reliabilitätsberechnungen (Kapitel 11.1), der Skaleninterkorrelationen (Kapitel 11.2) und die der Faktorenanalysen (Kapitel 11.3) der verwendeten Messinstrumente berichtet.

11.1 Mittelwerte, Standardabweichungen und Reliabilitäten der Messinstrumente

Die Reliabilität stellt ein Kernkonstrukt der Klassischen Testtheorie dar und gehört neben Objektivität und Validität zu den Hauptgütekriterien eines Tests (Lienert & Raatz, 1998; Amelang & Zielinski, 2002). Sie wird auch als Messgenauigkeit, Zuverlässigkeit oder Messpräzision bezeichnet und gibt demnach den Grad der Genauigkeit an, mit dem ein Test ein Persönlichkeits- oder Verhaltensmerkmal misst, unabhängig davon, ob er dieses Merkmal auch zu messen beansprucht (dies wird durch die Validitätsbestimmung überprüft). Allerdings ist das Konzept der Reliabilität nicht nur auf Testverfahren beschränkt, sondern kann auch auf andere Methoden angewendet werden (Bühner, 2004). Die Reliabilität stellt hierbei immer eine notwendige, aber nicht hinreichende Bedingung für die Validität eines Verfahrens dar. Die Validität als wichtigstes Gütekriterium gibt den Grad der Genauigkeit an, mit dem ein Verfahren wirklich das misst, was es zu messen vorgibt. Nach Bryant (2000) kann man zwischen den drei Validitätsarten (Inhalts-, Kriteriums- und Konstruktvalidität) unterscheiden. Im Folgenden werden nun die Mittelwerte, Standardabweichungen und Reliabilitäten der eingesetzten Messinstrumente aufgeführt, da sie, wie erwähnt, eine notwendige Grundlage für die Gültigkeit von Messinstrumenten darstellen. Auf die Angabe von relevanten Referenzwerten aus den entsprechenden Manualen beziehungsweise Journalartikeln wird weitestgehend verzichtet, da so gut wie keine Skala in ihrer ursprünglichen Form in diesem Projekt Verwendung gefunden hat. Im Allgemeinen ist es sinnvoll, solche Vergleichswerte anzugeben, da dadurch zusätzlich überprüft werden kann, ob stichprobenabhängige Abweichungen und Auffälligkeiten vorliegen. Insgesamt existieren vier Methoden der Reliabilitätsberechnung, nämlich die Retestmethode, Paralleltestmethode, Testhalbierungsmethode und die Innere Konsistenz beziehungsweise Konsistenzanalyse. Bei persönlichkeitspsychologischen Variablen wird meist die zuletzt genannte Methode verwendet, die u. a. mittels Cronbachs Alpha mit einem Wertebereich von null bis eins (je höher der Wert, desto höher die Reliabilität) bestimmbar ist. Bei der Konsistenzanalyse wird jedes einzelne Item als eigenständiger Testteil erachtet und der mittlere Zusammenhang unter

Berücksichtigung der Testlänge berechnet (Bühner, 2004). Diese Art der Reliabilitätschätzung ist somit die Erweiterung beziehungsweise Verallgemeinerung der Testhalbierungsmethode, da der Test beziehungsweise die Skala nicht in zwei Hälften, sondern in so viele Teile, wie der Test beziehungsweise die Skala Items hat, zerlegt wird.

Eine generelle Beurteilung der Höhe von Testkennwerten wie Reliabilitäten und Validitäten ist schwierig, da diese meist vom Kontext, wie z. B. Art des Tests, Stichprobe, Art und Breite des gemessenen Merkmals abhängen (Bühner, 2004). Als ungefähre Orientierung können die Angaben von Fissini (1997) gelten. Werte unter .80 werden dabei als niedrig, Werte von .80 bis .90 als mittel und Werte über .90 als hoch eingestuft. Brosius (2002) argumentiert, dass in manchen Fällen auch Werte ab .70 noch akzeptabel seien. Kupsch (2005) gibt als mittlere Innere Konsistenz aller untersuchten Skalen des Gesamtfragebogens des FamWork Projekts einen Wert von .72 an. Dieser kann aufgrund der Kürze der meisten Skalen (durchschnittliche Skalenlänge = 4,84 Items pro Skala) als zufriedenstellend angesehen werden. Hier spielt wahrscheinlich die Homogenität der Stichprobe eine positive Rolle. Allerdings können damit – wie bereits erwähnt – nicht unbedingt Rückschlüsse auf die Validitäten der Messinstrumente gezogen werden, denn gerade aufgrund der geringen Skalenlänge muss im Einzelfall genauer betrachtet werden, ob die Konstrukte entsprechend operationalisiert wurden und ob auch alle gewünschten inhaltlichen Facetten der Konstrukte mit den einzelnen Skalen erfasst worden sind. Davon ist jedoch auszugehen, da die Zusammenstellung des Fragebogens in langer und gut durchdachter Vorarbeit innerhalb der einzelnen Forschungsteams geschah.

In den nächsten Abschnitten folgen nun die Ergebnisse der Reliabilitätsberechnungen nach der Methode der Inneren Konsistenz für die in meiner Arbeit verwendeten Instrumente und die Angaben zu Mittelwerten und Standardabweichungen der einzelnen Skalen. Für weitere Mess- und Verteilungseigenschaften wie Intraklassenkorrelationen, Normalverteilungsprüfung mittels Histogramm und Kolmogorov-Smirnov Test, Schiefe und Kurtosis verweise ich auf Kupsch (2005) und Dillitzer (2006).

11.1.1 Mittelwerte, Standardabweichungen und Reliabilitäten der Messinstrumente im Bereich Beruf

In Tabelle 11.1 sind Mittelwerte, Standardabweichungen, Anzahl der Items und Reliabilitäten für die Skalen Arbeitsstress, worunter auch das eine Item zur Arbeitsbelastung erfasst wurde, Arbeitszufriedenheit und die Gesamtskala Familienfreundlichkeit aufgeführt.

Tabelle 11.1: Anzahl der Items, Mittelwerte, Standardabweichungen und Reliabilitäten der Skalen Arbeitsstress, Arbeitszufriedenheit und der Gesamtskala Familienfreundlichkeit

Skala	Itemanzahl	M	SD	Cronbachs Alpha
Arbeitsstress	4	3.50	1.06	.64
Arbeitszufriedenheit	3	4.39	1.14	.78
Gesamtskala Familienfreundlichkeit (ohne Item „Benachteiligung“)	10 (9)	2.28 (2.31)	0.61 (0.68)	.67 (.72)

Anmerkungen.

M = Mittelwert

SD = Standardabweichung

In Klammern sind die Werte für die Skala subjektive Familienfreundlichkeit angegeben, wenn das Item „Benachteiligung“ aus der Skala entfernt wird.

Mittelwerte, Standardabweichungen und die Ergebnisse der Reliabilitätsanalysen sind in Tabelle 11.1 abgebildet. Die Arbeitszufriedenheit erzielte dabei entsprechend einer empirisch vielfach gefundenen linksschiefen Verteilungsform mit einem Wert von 4.39 den höchsten Mittelwert. Die Gesamtskala Familienfreundlichkeit besitzt mit 2.28 beziehungsweise 2.31 in beiden Versionen den geringsten Mittelwert und mit Werten von 0.61 beziehungsweise 0.68 auch die geringsten Streuungen deswegen, da sie auch fünf Items mit einem zweistufigen Antwortformat enthält. Die Reliabilität dieser Skala weist ungekürzt einen Wert von .67 und einen noch höheren Wert (.72) auf, wenn das einzige umgepolte Item dieser Skala („Ich werde wegen meiner Familienverpflichtungen in der Firma benachteiligt“) aus dieser Skala gelöscht wird. Berechnungen der korrigierten Itemtrennschärfen r_{it} (korrigiert um den Anteil, den die Autokorrelation eines Items mit sich selbst bewirkt) ergeben für dieses Item einen Wert von $r_{it} = .15$. Nach Lienert und Raatz (1998) sollten die korrigierten Itemtrennschärfen den inhaltlich sinnvollen Grenzwert von .20 nicht unterschreiten. Andernfalls müssen sie als revisionsbedürftig oder eliminierungswürdig betrachtet werden, da sie die Skala psychometrisch nicht bedeutsam zu repräsentieren vermögen. Aus diesen Gründen wird nur die um ein Item gekürzte Skala Familienfreundlichkeit in die weiteren Berechnungen eingeschlossen. Passend hierzu ist die derzeitige Diskussion darüber, was die absolute Untergrenze der Itemzahl eines Messinstrumentes überhaupt sein darf. Rost (2005) vertritt vehement die Ansicht, dass man mindestens zwei Indikatoren benötigt, um eine Variable zu messen, und kritisiert die Loblieder auf die Single-Item-Messung der hoch geschätzten Kollegen Jagodzinski & Manabe (2005) und Rammstedt, Koch, Borg & Reitz (2005). Trotzdem entscheide ich mich für eine vertretbare Ein-Item-Messung und gegen die Verwendung einer inhomogenen Skala mit schlechten psychometrischen Kennwerten.

Des Weiteren kann erwähnt werden, dass die Reliabilität der Arbeitszufriedenheit, welche in dieser Arbeit als Ergebnisvariable fungiert, mit einem Alpha von .78 einen erfreulich guten Wert aufweist. Lediglich die Skala Arbeitsstress bleibt mit einem Wert von .64 etwas unter den Anforderungen zurück und muss daher als eher inhomogen erachtet werden.

11.1.2 Mittelwerte, Standardabweichungen und Reliabilitäten der Messinstrumente im Bereich Partnerschaft

Die Reliabilitäten der zwei Facetten der Beziehungsqualität, nämlich Autonomie und Gleichberechtigung, sind stark unterschiedlich, wie in Tabelle 11.2 ersichtlich wird. Für die Skala Autonomie ergibt sich ein Cronbachs Alpha von .34, was auf eine hohe Inkonsistenz der Skala hinweist, so dass diese Skala nicht weiter verwendet werden wird. Die Skala Gleichberechtigung hingegen erreicht mit .79 einen guten Wert und kann hinsichtlich ihrer Reliabilität auf jeden Fall zu weiteren Berechnungen eingesetzt werden. Das höchste Cronbachs Alpha errechnet sich für die Skala Paarzufriedenheit mit einem Wert von .88. Ebenso weist die Skala Konflikthäufigkeit vermutlich aufgrund ihrer vergleichsweise hohen Itemanzahl einen guten Reliabilitätswert mit .79 auf.

Tabelle 11.2: Anzahl der Items, Mittelwerte, Standardabweichungen und Reliabilitäten der Skalen Autonomie und Gleichberechtigung (= Dimensionen der Beziehungsqualität), Paarzufriedenheit, Konflikthäufigkeit in der Partnerschaft und Konfliktstile (konstruktives Problemlösen, verbale Aggressivität und Rückzugsverhalten)

Skala	Itemanzahl	M	SD	Cronbachs Alpha
Beziehungsqualität (Autonomie)	4	4.19	0.76	.34
Beziehungsqualität (Gleichberechtigung)	4	5.13	0.88	.79
Paarzufriedenheit	5	4.81	0.89	.88
Konflikthäufigkeit	10	2.40	0.77	.79
Konfliktstil (konstruktives Problemlösen)	4	3.72	1.08	.74
Konfliktstil (verbale Aggressivität)	4	2.61	1.20	.84
Konfliktstil (Rückzugsverhalten)	4	2.70	1.18	.78

Anmerkungen.

M = Mittelwert

SD = Standardabweichung

Für die drei Konfliktstile konstruktives Problemlösen, verbale Aggressivität und Rückzugsverhalten liegen die Cronbachs Alphas in einem Wertebereich von .74 bis .84. Somit können diese Skalen bedenkenlos in weiteren Berechnungen verwendet werden.

Auffällig hohe Mittelwerte erzielten im Übrigen die Skalen Gleichberechtigung ($M = 5.13$) und Paarzufriedenheit ($M = 4.81$). Für den Mittelwert der Skala Konflikthäufigkeit errechnete sich hingegen ein recht niedriger Wert ($M = 2.40$). Die Standardabweichungen bewegen sich in einem niedrigen Wertebereich von 0.76 für Autonomie in der Partnerschaft und 1.20 für den Konfliktstil – Verbale Aggressivität.

11.1.3 Mittelwerte, Standardabweichungen und Reliabilitäten der Messinstrumente im Bereich Aufgabenverteilung

In Tabelle 11.3 sind alle Angaben (Anzahl der Items, Mittelwerte, Standardabweichungen und Reliabilitäten) zu den in diesem Bereich verwendeten Messinstrumenten Belastung und Erfüllung durch Hausarbeit und Kinderbetreuung, Work-to-Family und Family-to-Work Konflikt aufgeführt. Alle Skalen bestehen lediglich aus zwei Items. Einen recht hohen Mittelwert erzielte dabei die Skala Erfüllung durch Hausarbeit / Kinderbetreuung ($M = 3.86$) und einen relativ niedrigen die Skala Family-to-Work Konflikt ($M = .63$).

Bei den Reliabilitäten zeigt sich auch aufgrund der Kürze der Skala ein nicht unbedingt zufriedenstellendes Bild: Die Skala Erfüllung durch die Hausarbeit und Kinderbetreuung ist mit einem Alpha von .22 extrem inhomogen, was nicht sehr verwunderlich ist, da sie inhaltlich so konstruiert ist, dass sie zwei verschiedene Aspekte der Erfüllung erfasst, welche nicht unbedingt miteinander zusammenhängen müssen. Im Folgenden werden gegebenenfalls die Items getrennt und nicht als Gesamtskala mit in die Berechnungen einfließen. Für die Belastung durch Hausarbeit und Kinderbetreuung zeichnet sich etwas Ähnliches ab, wenn auch die Reliabilität mit einem Wert von .50 nicht ganz so extrem niedrig ist wie bei der vorigen Skala. Aber auch die Belastungsskala sollte, wenn überhaupt, nur unter Vorbehalt verwendet werden. Deswegen werden die beiden Items der Skala als Verlängerung der Skala Familienstress aufgrund inhaltlicher Übereinstimmung eingesetzt (siehe Kapitel 11.1.4).

Tabelle 11.3: Anzahl der Items, Mittelwerte, Standardabweichungen und Reliabilitäten der Skalen Belastung und Erfüllung durch Hausarbeit und Kinderbetreuung, Work-to-Family und Family-to-Work Konflikt

Skala	Itemanzahl	M	SD	Cronbachs Alpha
Belastungen durch Hausarbeit / Kinderbetreuung	2	3.07	1.10	.50
Erfüllung durch Hausarbeit / Kinderbetreuung	2	3.86	0.93	.22
Work-to-Family Konflikt	2	3.11	1.46	.80
Family-to-Work Konflikt	2	2.63	1.34	.73

Anmerkungen.

M = Mittelwert

SD = Standardabweichung

Die internen Konsistenzen der Interrollenkonfliktvariablen Family-to-Work und Work-to-Family Konflikt liegen mit Werten von .73 und .80 im zufriedenstellenden Bereich und können trotz ihrer Kürze ohne Bedenken weiter verwendet werden.

11.1.4 Mittelwerte, Standardabweichungen und Reliabilitäten der Messinstrumente im Bereich Familie

Die Anzahl der Items, Mittelwerte, Standardabweichungen und Reliabilitäten für die Skalen Familienstress und Bewertung der externen Kinderbetreuung sind in Tabelle 11.4 ablesbar. Auch hier fallen wieder die recht geringen Standardabweichungen (die Werte variieren zwischen 0.84 für Familienstress / Belastungen und 0.98 für Bewertung der externen Kinderbetreuung) auf.

Tabelle 11.4: Anzahl der Items, Mittelwerte, Standardabweichungen und Reliabilitäten der Skalen Familienstress (mit und ohne Belastungen durch Hausarbeit und Kinderbetreuung) und Bewertung der externen Betreuungsangebote

Skala	Itemanzahl	M	SD	Cronbachs Alpha
Familienstress	4	2.94	0.92	.64
Familienstress und Belastungen	6	2.99	0.84	.70
Bewertung der externen Betreuungsangebote	3	3.27	0.98	.64

Anmerkungen.

M = Mittelwert

SD = Standardabweichung

Die Reliabilität der Skala Familienstress erzielte mit .64 ein recht geringes Alpha, so dass im Sinne der Testverlängerung als ein probates Mittel der Reliabilitätserhöhung zu der Skala Familienstress noch zwei weitere Items aus der Skala „Wahrgenommene Belastungen und persönliche Erfüllung durch Hausarbeit, Kinderbetreuung und Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger“ hinzugefügt wurden, was im vorigen Abschnitt bereits angedeutet wurde. Für diese verlängerte Skala errechnete sich dann eine noch befriedigende interne Konsistenz von .70. Im weiteren Ergebnisteil ist mit Familienstress immer die durch die Belastungsitems ergänzte Familienstressskala gemeint.

Die Reliabilität für die aus drei Items bestehende Skala Bewertung der externen Betreuungsangebote erzielte einen Wert von .64, welcher aufgrund der Skalen Kürze und der inhaltlich nicht homogen konstruierten Skala noch akzeptabel erscheint. Es sollte nämlich eine Bewertung der beiden Aspekte Flexibilität und Verfügbarkeit der Kinderbetreuung abgegeben werden.

11.1.5 Mittelwerte, Standardabweichungen und Reliabilitäten der Messinstrumente im Bereich kulturelle Werte und Persönlichkeit

In Tabelle 11.5 sind wiederum die Anzahl der Items, Mittelwerte, Standardabweichungen und Reliabilitäten der Skalen Normative Geschlechtsrollenorientierung, Familialismus vs. Individualismus, Traditionalismus vs. Modernismus, Big Five, soziale Kompetenz, Selbstwirksamkeit und soziale Unterstützung aufgeführt.

Die Skala, welche die normative Geschlechtsrollenorientierung erfasst, weist zwar den mit Abstand niedrigsten Mittelwert von 2.09 in diesem Bereich auf, erreicht aber mit einem Alpha von .71 insgesamt eine zufriedenstellende Reliabilität.

Bei den beiden Skalen Familiarismus und Individualismus liegen vor allem mit .63 und .56 recht niedrige Werte für die interne Konsistenz vor. Deswegen wurden bei der letzteren Skala die Itemtrennschärfen näher betrachtet, und es stellte sich heraus, dass ein Item, welches die Opferbereitschaft der eigenen Interessen zugunsten der Familie misst, mit einer korrigierten Itemtrennschärfe von $r_{it} = .13$ deutlich die geforderte Grenze von .20 (vgl. Lienert & Raatz, 1998) unterschreitet. Deswegen wurde es eliminiert, was zur Folge hat, dass die Reliabilität der Skala immerhin auf .61 steigt und die gekürzte Individualismus-Skala somit (mit gewissen Vorbehalten) für weitere Berechnungen zur Verfügung steht. Während hingegen die Skalen Traditionalismus mit einer Reliabilität von .74 und Modernismus mit einer Reliabilität von .70 noch befriedigende Werte erreichen und nicht verändert werden müssen.

Tabelle 11.5: Anzahl der Items, Mittelwerte, Standardabweichungen und Reliabilitäten der Skalen Normative Geschlechtsrollenorientierung, Familiarismus vs. Individualismus, Traditionalismus vs. Modernismus, Big Five, soziale Kompetenz, Selbstwirksamkeit und soziale Unterstützung

Skala	Itemanzahl	M	SD	Cronbachs Alpha
Normative Geschlechtsrollenorientierung	8	2.09	0.84	.71
Familiarismus	5	3.31	0.94	.63
Individualismus (ohne Item „Opfern der eigenen Interessen“)	5 (4)	2.72 (2.48)	0.84 (0.94)	.56 (.61)
Traditionalismus	6	3.99	0.89	.74
Modernismus	6	4.43	0.77	.70
Big Five				
Extraversion	4	4.07	1.07	.75
Verträglichkeit	4	4.88	0.69	.68
Gewissenhaftigkeit	4	4.52	0.92	.74
Neurotizismus	4	3.26	0.99	.65
Offenheit	4	4.46	0.91	.75
Soziale Kompetenz	4	4.55	0.75	.67
Selbstwirksamkeit	4	4.29	0.83	.77
Soziale Unterstützung	4	4.68	0.93	.67
Physische Gesundheit	10	2.40	0.84	.78
Psychische Gesundheit	9	2.42	0.95	.87

Anmerkungen.

M = Mittelwert

SD = Standardabweichung

In Klammern sind die Werte für die Skala Individualismus angegeben, wenn das Item „Man sollte nicht zugunsten der Familie die eigenen Interessen opfern“ aus der Skala entfernt wird.

Die fünf Big Five Facetten weisen ebenso wie die anderen persönlichkeitsbezogenen Skalen sehr hohe Mittelwerte auf (zwischen 4.88 für Verträglichkeit und 3.26 für Neurotizismus). Ihre Reliabilitäten erzielten Werte von .65 (Neurotizismus) bis .75 (Extraversion und Offenheit), welche gerade aufgrund der Skalenlänge als zufriedenstellend

erachtet werden können. Die in Studien von Goldberg (1992) genannten Reliabilitäten, in denen sich die Versuchspersonen anhand des Originalfragebogens hinsichtlich verschiedener Adjektive einstufen mussten (vgl. Kapitel 10.3.5.4), weisen zwar deutlich höhere Reliabilitäten auf (Extraversion von .90 bis .92, Verträglichkeit von .84 bis .97, Gewissenhaftigkeit von .88 bis .94, Neurotizismus von .82 bis .88 und Offenheit von .82 bis .94), verwenden allerdings auch viel längere Skalen. Jedoch finden sich auch hier – relativ gesehen – höhere Reliabilitäten bei Extraversion und niedrigere Reliabilitäten bei Neurotizismus.

Die Skala Soziale Kompetenz, welche dem Fragebogen zur Beziehungspersönlichkeit SEBE entstammt, kann mit einem Alpha von .67 noch als annehmbar gelten, ebenso die Skala Soziale Unterstützung mit demselben Reliabilitätswert von .67. Die dreimal so lange Originalskala Allgemeine soziale Kompetenz aus dem SEBE erzielte in einer Untersuchung von Schneewind und Gerhard (2002) Cronbachs Alphas von .88 bis .92, welche damit deutlich über den hier vorgefundenen Werten liegen, was aber aufgrund der unterschiedlichen Skalenlängen nicht verwundern sollte. Die Skala Selbstwirksamkeit besitzt mit einem Wert von .77 eine zufriedenstellende interne Konsistenz. Im Originalfragebogen SWE variieren die Reliabilitäten ebenfalls zwischen .76 und .90 (vgl. Schwarzer & Jerusalem, 1999; Schwarzer, Mueller & Greenglass, 1999). Die mit 10 beziehungsweise 9 Items relativ langen Skalen Physische und Psychische Gesundheit erreichen recht gute Reliabilitätskennwerte mit einem Alpha von .78 für physische Gesundheit beziehungsweise mit einem noch höheren Alpha von .87 für psychische Gesundheit.

11.2 Skaleninterkorrelationen

Aus Tabelle 11.6 sind die Abhängigkeiten der in den folgenden Berechnungen verwendeten Skalen zu entnehmen. Die größten Interkorrelationen errechneten sich dabei für die Zusammenhänge zwischen physischer und psychischer Gesundheit (.67), zwischen Gleichberechtigung in der Partnerschaft und Paarzufriedenheit (.66) und zwischen Selbstwirksamkeit und sozialer Kompetenz (.61), folglich innerhalb der einzelnen Bereiche Gesundheit, Partnerschaft beziehungsweise Persönliches. Insgesamt fällt zwar auf, dass der Anteil von signifikanten Korrelationen deutlich überwiegt, nämlich einen Anteil von knapp 84 % stellt, jedoch weisen nur 10 % dieser signifikanten Korrelationen Werte von .30 und größer auf. Die Tatsache, dass ein so großer Prozentsatz der Korrelationen signifikant wird, liegt deshalb mit sehr großer Wahrscheinlichkeit an der großen Stichprobe von 3.604 Personen.

[illegible]

Skalen		Beruf			Partnerschaft						Familie		Kulturelle Werte					Persönliches								Gesundheit		Rollenkonflikte		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
Familiarismus	14	-.07**	.16**	-.14**	-.21**	.00	.10**	-.05**	-.04*	.05**	.01	-.11**	-.07**	.47**	1.00															
Individualismus (ohne Item „Opfern eigener Interessen“)	15	-.02	.08**	-.05**	.07**	-.11**	-.14**	.10**	-.08**	.06**	.09**	.08**	-.06**	.17**	-.08**	1.00														
Traditionalismus	16	-.02	.17**	-.13**	-.18**	.05**	.13**	-.06**	.01	.01	.03	-.05**	-.09**	.39**	.48**	-.06**	1.00													
Modernismus	17	-.11**	-.04**	.10**	.22**	.09**	.03	.02	.07**	-.01	-.01	.03	.07**	-.19**	-.16**	.05**	.04*	1.00												
Extraversion	18	.10**	-.10**	.08**	.13**	.13**	.08**	-.05**	.06**	-.12**	.01	-.04**	.00	-.14**	-.14**	-.05**	-.07**	.20**	1.00											
Verträglichkeit	19	.07**	-.04*	.10**	.06**	.19**	.15**	-.12**	.10**	-.04**	-.04*	-.04**	-.02	-.13**	-.01	-.12**	.18**	.16**	.15**	1.00										
Gewissenhaftigkeit	20	.06**	-.01	-.01	.01	.12**	.12**	-.12**	.09**	-.06**	-.03*	-.04*	-.03	.02	.07**	-.07**	.27**	.01	.04**	.29**	1.00									
Neurotizismus	21	-.12**	.24**	-.11**	-.11**	-.12**	-.13**	.20**	-.08**	.18**	.17**	.29**	-.03	.13**	.02	.10**	.14**	-.04*	-.17**	.00	.02	1.00								
Offenheit	22	.07**	.03	.02	.12**	.08**	.05**	.00	.05**	.01	.01	-.01	.03	-.10**	-.09**	.02	.03*	.48**	.26**	.26**	.14**	.00	1.00							
Soziale Kompetenz	23	.16**	-.05**	.06**	.12**	.19**	.18**	-.16**	.11**	-.06**	-.08**	-.18**	-.01	-.02	.05**	-.02	.15**	.26**	.33**	.24**	.22**	-.29**	.38**	1.00						
Selbstwirksamkeit	24	.20**	-.10**	.07**	.17**	.15**	.16**	-.17**	.09**	-.06**	-.07**	-.23**	.01	-.08**	.03	-.02	.04*	.28**	.20**	.15**	.16**	-.36**	.33**	.61**	1.00					
Soziale Unterstützung	25	.15**	-.18**	.18**	.17**	.25**	.22**	-.18**	.18**	-.15**	-.11**	-.15**	-.04*	-.22**	-.13**	-.12**	-.01	.17**	.27**	.29**	.16**	-.13**	.13**	.28**	.21**	1.00				
Physische Gesundheit	26	-.17**	.30**	-.12**	-.10**	-.16**	-.21**	.26**	-.13**	.16**	.19**	.35**	.02	.16**	.04*	.14**	.10**	-.08**	-.09**	-.02	-.02	.43**	-.03	-.19**	-.28**	-.16**	1.00			
Psychische Gesundheit	27	-.17**	.32**	-.11**	-.12**	-.27**	-.28**	.33**	-.15**	.21**	.22**	.44**	.05**	.16**	.06**	.11**	.09**	-.07**	-.12**	-.05**	-.07**	.53**	-.04*	-.28**	-.36**	-.22**	.67**	1.00		
Work-to-Family Konflikt	28	-.02	.38**	-.21**	-.12**	-.11**	-.08**	.19**	-.11**	.14**	.10**	.20**	.05**	.15**	.10**	.02	.09**	-.01	-.07**	-.05**	-.04**	.11**	.02	.01	-.04*	-.13**	.18**	.19**	1.00	
Family-to-Work Konflikt	29	-.08**	.16**	-.03	.02	-.16**	-.20**	.25**	-.06**	.11**	.10**	.40**	.14**	-.06**	-.09**	.04**	-.08**	-.04*	-.03	-.03	-.04*	.11**	.02	-.08**	-.09**	-.12**	.20**	.25**	.22**	1.00

Anmerkungen.

** = Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0.01 (2-seitig) signifikant. * = Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0.05 (2-seitig) signifikant.

Korrelationen $\geq |.30|$ sind **fett** gedruckt.

11.3 Faktorenanalysen innerhalb der einzelnen Bereiche

Zur Datenreduktion und vor allem zur Überprüfung faktorieller Gemeinsamkeiten innerhalb der verwendeten Skalen und zur Überprüfung der Orthogonalität – also faktorieller Unabhängigkeit – der einzelnen Skalen als sinnvolle Voraussetzung für spätere Clusteranalysen wurden im Folgenden diverse Faktorenanalysen vorgenommen. Hierbei wurden ausschließlich varimax-rotierte Hauptkomponentenanalysen berechnet, da diese eben die psychometrisch günstige Eigenschaft orthogonaler Faktoren aufweisen. Das Verfahren der Varimax-Rotation maximiert dabei die Varianz der Ladungen pro Faktor und begünstigt eine Einfachstruktur, was damit meist zu einer guten Interpretierbarkeit der Faktoren führt.

11.3.1 Faktorenanalyse innerhalb des Bereiches Beruf

In diese Faktorenanalyse gingen neun Items der Skala (subjektive und objektive) Familienfreundlichkeit, drei Items der Skala Arbeitszufriedenheit, vier Items der Skala Arbeitsstress beziehungsweise Arbeitsbelastung und ein Item zur Erfassung der Arbeitsstunden pro Woche ein. Tabelle 11.7 zeigt die Faktorladungsmatrix der fünffaktoriellen Lösung, die 60,1 % der Gesamtvarianz aufklärte. Bei dieser und bei den folgenden Faktorenanalysen wurden zwei Kriterien zur Festlegung der Faktorenanzahl verwendet: Dies war zum einen das Kaiser-Guttman-Kriterium, bei dem alle Faktoren mit einem Eigenwert von größer als eins extrahiert werden. Dieses Kriterium führt allerdings vor allem bei großen Variablenzahlen dazu, dass zu viele Faktoren ausgewählt werden, die selten durchgängig interpretierbar sind (Bortz, 1999). Obwohl in den vorliegenden Analysen die Anzahl der Variablen eher klein war, wurde trotzdem noch eine zweite Methode – nämlich der „Scree-Test“ – zur Auswahl der bedeutsamen Faktoren verwendet. Dieser Test basiert auf dem Eigenwertediagramm, welches eine graphische Abbildung des nach der Größe geordneten Eigenwerteverlaufs ist. Dieses Diagramm weist, wenn man es von links beginnend betrachtet, an irgendeiner Stelle einen Knick auf. Diejenigen Faktoren, die vor dem Knick liegen, werden dabei als bedeutsam angesehen. Die dahinterliegenden Faktoren erklären kaum mehr neue Varianz.

Die ersten zehn unrotierten Eigenwerte waren: 4,2; 2,0; 1,6; 1,4; 1,0; 0,8; 0,8; 0,8; 0,7; 0,6. Es wurden fünf Faktoren extrahiert, da diese zum einen inhaltlich am besten zu interpretieren waren und zum anderen den Originalskalen des Fragebogens am ehesten entsprachen. In die weiteren Berechnungen gingen die ersten vier Faktoren unverändert mit ein, die im Folgenden als Familienfreundlichkeit, Arbeitsstress, Arbeitszufriedenheit und Kinderbetreuung am Arbeitsplatz bezeichnet werden. Lediglich der fünfte Faktor wurde nicht in dieser Form beibehalten. Stattdessen wurde aufgrund der einfacheren Interpretierbarkeit nur mit dem einzelnen Item „Anzahl der Arbeitsstunden pro Woche“ weitergerechnet.

Tabelle 11.7: Varimax-rotierte Hauptkomponentenanalyse der Skalenitems des Bereiches Beruf (5 Faktoren extrahiert)

Faktoren	1	2	3	4	5	h ²
Subjektive Familienfreundlichkeit (globale Beurteilung)	.75	.07	-.12	.21	.16	.67
Subjektive Familienfreundlichkeit (Vorgesetztenverhalten)	.75	.14	-.15	.23	.14	.63
Subjektive Familienfreundlichkeit (Rücksicht Arbeitszeiten)	.73	.17	-.15	.13	.16	.65
Objektive Familienfreundlichkeit (flexible Arbeitszeiten)	.64	.04	-.08	-.03	.00	.42
Objektive Familienfreundlichkeit (kurzfristige Freistellungen)	.60	-.04	-.13	.14	-.24	.46
Objektive Familienfreundlichkeit (Urlaubsplanung)	.60	.06	-.03	-.15	.17	.42
Arbeitszufriedenheit (Einsatz von Fähigkeiten)	.10	.86	-.03	.03	-.08	.76
Arbeitszufriedenheit (berufliche Weiterentwicklung)	.14	.81	-.08	.11	-.16	.72
Arbeitszufriedenheit (persönliche Erfüllung)	.04	.76	-.04	.01	.13	.61
Arbeitsstress (Anstrengung)	-.09	.12	.79	.00	-.07	.66
Arbeitsstress (Erschöpfung)	-.11	.06	.71	.03	-.14	.54
Arbeitsstress (angespannte Arbeitsatmosphäre)	-.15	-.19	.65	-.07	.00	.48
Arbeitsstress (unangemessene Bezahlung)	-.14	-.29	.51	-.08	-.12	.38
Subjektive Familienfreundlichkeit (Kinderbetreuung)	.17	.06	.02	.87	-.01	.79
Objektive Familienfreundlichkeit (Kinderbetreuung)	.07	.08	-.09	.83	.18	.74
Arbeitsstunden (gesamt)	.01	.11	.20	-.06	-.79	.67
Objektive Familienfreundlichkeit (Teilzeitarbeit möglich)	.28	.04	-.08	.11	.72	.62
Aufgeklärte Varianz in Prozent	17,6	12,9	11,5	9,7	8,3	60,1
Eigenwerte	3,0	2,2	2,0	1,6	1,4	

Anmerkungen.

Ladungen > [.40] sind **fett** gedruckt.

Der erste Faktor wurde markiert von den Items Subjektive Familienfreundlichkeit – globale Beurteilung (.75), Subjektive Familienfreundlichkeit – Vorgesetztenverhalten (.75), Subjektive Familienfreundlichkeit – Rücksicht Arbeitszeiten (.73), Objektive Familienfreundlichkeit – flexible Arbeitszeiten (.64), Objektive Familienfreundlichkeit – kurzfristige Freistellungen (.60) und Objektive Familienfreundlichkeit – Urlaubsplanung (.60) und stellt erkennbar den Faktor Familienfreundlichkeit dar.

Der zweite Faktor zeigte bei den folgenden Items hohe Ladungen: Arbeitszufriedenheit – Einsatz von Fähigkeiten (.86), Arbeitszufriedenheit – berufliche Weiterentwicklung (.81) und Arbeitszufriedenheit – persönliche Erfüllung (.76). Damit erfasst dieser Faktor alle erhobenen Aspekte der Arbeitszufriedenheit.

Die Items Arbeitsstress – Anstrengung (.79), Arbeitsstress – Erschöpfung (.71), Arbeitsstress – angespannte Arbeitsatmosphäre (.65) und Arbeitsstress – unangemessene Bezahlung (.51) markierten den dritten Faktor, der eindeutig als Arbeitsstress tituiert werden kann.

Auf dem vierten Faktor luden die Items Subjektive Familienfreundlichkeit – Kinderbetreuung (.87) und Objektive Familienfreundlichkeit – Kinderbetreuung (.83) hoch. Damit handelt es sich hierbei um den Faktor Kinderbetreuung am Arbeitsplatz.

Der fünfte und letzte Faktor wurde aus den Items Arbeitsstunden (-.79) und Objektive Familienfreundlichkeit – Teilzeitarbeit möglich (.72) konstituiert. Somit werden durch diesen Faktor Aspekte des zeitlichen Arbeitsausmaßes erfasst. Wie weiter oben bereits erwähnt, wird dieser Faktor jedoch in dieser Form nicht in die weiteren Berechnungen einfließen. Interessant und vor allem für die folgenden Clusteranalysen bedeutsam ist die Tatsache, dass die Anzahl der Arbeitsstunden faktoriell von den Konstrukten Arbeitszufriedenheit und Arbeitsstress unabhängig ist. Dies passt zu den Ergebnissen einer Studie von Brenke (2004), welcher auf der Basis des von Infratest Sozialforschung erhobenen Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) im Jahre 2003 keinen signifikanten Zusammenhang zwischen der Länge der Arbeitszeit und der Arbeitszufriedenheit – weder bei den Vollzeitbeschäftigten noch den Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten – finden konnte. Nach einer Studie von Oberlechner und Nimgade (2005) werden hingegen bei einer Stichprobe von 326 Kaufmännern und -frauen lange Arbeitszeiten als zweitgrößter Stressor angesehen, was darauf hindeutet, dass Arbeitszeiten und Arbeitsstress nicht als unabhängig voneinander wahrgenommen werden.

Die Kommunalitäten bewegten sich im Rahmen von .42 für die Items Objektive Familienfreundlichkeit – flexible Arbeitszeiten und Objektive Familienfreundlichkeit – Urlaubsplanung, bis zu .79 für das Item Subjektive Familienfreundlichkeit – Kinderbetreuung und konnten somit als einigermaßen zufriedenstellend erachtet werden.

11.3.2 Faktorenanalyse innerhalb des Bereiches Partnerschaft

Die in dem Bereich Partnerschaft durchgeführte Faktorenanalyse enthielt 9 Items der Skala Konflikthäufigkeit, 12 Items der Skalen Konfliktstile (verbale Aggressivität, kon-

struktives Problemlösen und Rückzugsverhalten) und die 4 Items der Dimension Gleichberechtigung der Skala Beziehungsqualität. Tabelle 11.8 zeigt die resultierende fünffaktorielle Struktur für diese Items, welche zu einer Aufklärung der Gesamtvarianz zu 54,8 % führt.

Die ersten zehn unrotierten Eigenwerte betrugen: 6,9; 2,3; 2,0; 1,5; 1,0; 0,9; 0,9; 0,8; 0,8; 0,7. Unverkennbar scheint ein sehr starker erster Faktor zu existieren. Trotzdem wurden theoriegeleitet – entsprechend der ursprünglichen Skalenkonstruktion – fünf Faktoren extrahiert.

Der erste Faktor zeigte dabei hohe Ladungen auf den folgenden Items der Skala Konflikthäufigkeit: Arbeitsteilung bei der Kinderbetreuung (.77), Erziehungsfragen (.66), Arbeitsteilung im Haushalt (.66), Arbeit/Beruf (.60), persönliche Eigenheiten (.59), Freizeitgestaltung (.58), Beziehung zu Verwandten und Freunden (.49), Geld (.41) und Sexualität (.37). Dieser Faktor erfasst nur Konfliktthemen und wird im Folgenden als Konflikthäufigkeit bezeichnet.

Der zweite Faktor wurde markiert von den Items der Skala Konfliktstil – verbale Aggressivität, nämlich „Ausrasten“ (.79), Verletzen (.75), Explodieren (.75) und Beleidigen (.71) und erfasst demnach alle Aspekte des Konfliktstils „Verbale Aggressivität“.

Auf dem dritten Faktor luden alle vier Items der Dimension Gleichberechtigung der Skala Beziehungsqualität hoch: Zuneigung (.75), Beitrag (.75), Einfluss (.72) und Respekt (.68). Damit konnte die Skala Gleichberechtigung in der Beziehung faktoriell bestätigt werden.

Die Items Desinteresse (.80), Gespräch (.77), Schweigen (.75) und Weghören (.67) der ursprünglichen Dimension Rückzugsverhalten der Skala Konfliktstile markierten den vierten Faktor, der demnach auch in seiner Originalzusammensetzung für die weiteren Berechnungen beibehalten werden kann.

Der fünfte Faktor wurde von den vier Items der Dimension Konstruktives Problemlösen der Skala Konfliktstile konstituiert. Die Faktorladungen betrugen im Einzelnen: .78 für Alternative, .77 für Kompromisse, .64 für ruhig und .50 für sachlich.

Die Kommunalitäten bewegten sich mit Werten von .25 bei dem Item Konflikthäufigkeit – Geld, bis zu .74 bei dem Item Konfliktstil – Konstruktives Problemlösen (Alternative) im nicht wirklich zufriedenstellenden Rahmen, da insgesamt neun Items Kommunalitäten von unter .50 aufwiesen. Dies deutet darauf hin, dass einige Items Varianzanteile beinhalteten, welche die fünf Faktoren nicht substanziell aufklärten.

Tabelle 11.8: Varimax-rotierte Hauptkomponentenanalyse der Skalenitems des Bereiches Partnerschaft (5 Faktoren extrahiert)

Faktoren	1	2	3	4	5	h ²
Konflikthäufigkeit (Arbeitsteilung Kinderbetreuung)	.77	.01	-.07	.06	-.15	.61
Konflikthäufigkeit (Erziehungsfragen)	.66	.03	-.12	.03	-.16	.48
Konflikthäufigkeit (Arbeitsteilung im Haushalt)	.66	.08	-.10	.10	-.10	.47
Konflikthäufigkeit (Beruf/Arbeit)	.60	.12	-.08	.03	.00	.38
Konflikthäufigkeit (persönliche Eigenheiten)	.59	.15	-.19	.08	-.12	.43
Konflikthäufigkeit (Freizeitgestaltung)	.58	.13	-.19	.10	-.03	.40
Konflikthäufigkeit (Beziehungen zu Freunden u. ä.)	.49	.17	-.19	.06	-.04	.30
Konflikthäufigkeit (Geld)	.41	.25	-.14	.05	.00	.25
Konflikthäufigkeit (Sexualität)	.37	.18	-.30	.15	.07	.29
Konfliktstil (verbale Aggressivität – „ausrasten“)	.15	.79	-.07	.05	-.18	.69
Konfliktstil (verbale Aggressivität – verletzen)	.26	.75	-.17	.14	-.18	.71
Konfliktstil (verbale Aggressivität – explodieren)	.11	.75	-.03	-.10	-.21	.63
Konfliktstil (verbale Aggressivität – beleidigen)	.25	.71	-.20	.12	-.16	.64
Beziehungsqualität (Gleichberechtigung – Zuneigung)	-.19	-.08	.75	-.09	.09	.63
Beziehungsqualität (Gleichberechtigung – Beitrag)	-.25	-.04	.75	-.08	.09	.64
Beziehungsqualität (Gleichberechtigung – Einfluss)	-.20	-.04	.72	-.02	.15	.59
Beziehungsqualität (Gleichberechtigung – Respekt)	-.22	-.22	.68	-.08	.13	.58
Konfliktstil (Rückzugsverhalten – Desinteresse)	.11	.04	-.16	.80	-.11	.69
Konfliktstil (Rückzugsverhalten – Gespräch)	.07	.16	-.03	.77	-.14	.65
Konfliktstil (Rückzugsverhalten – Schweigen)	.07	-.26	-.01	.75	-.10	.64

Faktoren	1	2	3	4	5	h ²
Konfliktstil (Rückzugsverhalten – weghören)	.18	.26	-.09	.67	-.20	.60
Konfliktstil (konstruktives Problemlösen - Alternative)	-.10	-.16	.21	-.23	.78	.74
Konfliktstil (konstruktives Problemlösen - Kompromisse)	-.06	-.09	.19	-.26	.77	.71
Konfliktstil (konstruktives Problemlösen - ruhig)	-.12	-.35	.14	-.27	.64	.63
Konfliktstil (konstruktives Problemlösen - sachlich)	-.15	-.25	-.02	.05	.50	.34
Aufgeklärte Varianz in Prozent	14,0	11,4	10,3	10,2	8,8	54,8
Eigenwerte	3,5	2,9	2,6	2,6	2,2	

Anmerkungen.

Ladungen > [.40] sind **fett** gedruckt.

11.3.3 Faktorenanalyse innerhalb des Bereiches Familie

Tabelle 11.9 gibt Auskunft über die dreifaktorielle Lösung der Faktorenanalyse des Bereiches Familie, in die alle vier Items der ursprünglichen Skala Familienstress, zwei Items der Skala wahrgenommene Belastungen und persönliche Erfüllung durch Hausarbeit, Kinderbetreuung und Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger, drei Items der Skala Bewertung der externen Kinderbetreuungsmöglichkeiten, ein Item, welches die aufgewendeten Stunden für alle anfallenden familiären Arbeiten wie Hausarbeit, Instandhaltungs- und Reparaturarbeiten und Kinderbetreuung innerhalb einer Woche erfasst, und ein Item für das Alter des jüngsten Kindes eingingen. Durch die drei extrahierten Faktoren konnte 48,8 % der Gesamtvarianz aufgeklärt werden.

Die ersten acht unrotierten Eigenwerte betrugen wie folgt: 2,6; 1,6; 1,2; 0,9; 0,9; 0,8; 0,8; 0,7. Es wurden zum einen theoriegeleitet und zum anderen aufgrund des Kaiser-Kriteriums, dass es wenig sinnvoll ist, Faktoren aufzunehmen, deren Eigenwerte kleiner als 1 sind, Eigenwerte kleiner als 1 erklären nämlich einen geringeren Betrag der Gesamtstreuung als jede einzelne der beobachteten Variablen erklären, drei Faktoren extrahiert.

Tabelle 11.9: Varimax-rotierte Hauptkomponentenanalyse der Skalenitems des Bereichs Familie (3 Faktoren extrahiert)

Faktoren	1	2	3	h ²
Familienstress (gemeinsames Auskommen)	.75	-.03	-.17	.60
Familienstress (Aufteilung der Hausarbeit)	.67	-.02	-.03	.45
Familienstress (Probleme bei Kindern)	.61	-.02	-.12	.39
Familienstress (Zeit zur Entspannung)	.58	-.19	.27	.45
Belastung durch Kinderbetreuung	.56	-.11	.23	.37
Belastung durch Haushalt	.52	-.08	.43	.46
Externe Kinderbetreuung (kurzfristig)	-.09	.81	-.04	.67
Externe Kinderbetreuung (Ferien)	-.12	.80	.10	.66
Externe Kinderbetreuung (ausreichend)	-.02	.65	-.04	.42
Familienarbeitsstunden	.10	.04	.68	.47
Alter des jüngsten Kindes	.12	.00	-.65	.44
Aufgeklärte Varianz in Prozent	21,4	16,1	11,3	48,8
Eigenwerte	2,4	1,8	1,2	

Anmerkungen.

Ladungen > [.40] sind **fett** gedruckt.

Der erste Faktor wurde durch die Items Familienstress – Gemeinsames Auskommen (.75), Familienstress – Aufteilung der Hausarbeit (.67), Familienstress – Probleme bei den Kindern (.61), Familienstress – Zeit zur Entspannung (.58), Belastung durch Kinderbetreuung (.56) und Belastung durch Haushalt (.52) markiert. Nur bei dem letzten Item kam es zu einer Sekundärladung von .43 auf dem dritten Faktor. Dieser Faktor wird nachfolgend als Familienstress bezeichnet und geht in dieser Form in die späteren Berechnungen mit ein.

Der zweite Faktor zeigte hohe Ladungen auf den Items Externe Kinderbetreuung – kurzfristig (.81), Externe Kinderbetreuung – Ferien (.80) und Externe Kinderbetreuung

– insgesamt ausreichend (.65) und bildet damit den Faktor Zufriedenheit mit der externen Kinderbetreuung ab.

Die beiden verbleibenden Items Familienarbeitsstunden und Alter des jüngsten Kindes luden hoch positiv (.68) beziehungsweise hoch negativ (-.65) auf dem dritten Faktor. Dieser kann damit als Faktor „Zeitlicher Arbeitsaufwand in einer Familie mit kleinen Kindern“ interpretiert werden. Es liegt intuitiv nahe, dass der familiäre Arbeitsaufwand steigt, je jünger das jüngste Kind der Familie ist.

Die Kommunalitäten bewegten sich bei dieser Faktorenlösung zwischen .37 für das Item Belastung durch die Kinderbetreuung bis .67 für das Item Externe Kinderbetreuung – kurzfristig. Insgesamt ergeben sich für 8 von 11 Items Kommunalitäten unter .50, was – wie schon bei der Faktorenanalyse im Bereich Partnerschaft – darauf hindeutet, dass diese drei Faktoren spezifische Varianzanteile einzelner Items nicht aufklären konnten. In die folgenden Clusteranalysen gingen dennoch aufgrund der inhaltlich guten Interpretierbarkeit alle drei Faktoren unverändert ein.

11.3.4 Faktorenanalyse innerhalb des Bereiches Persönlichkeit

Der letzte Bereich, in welchem Faktorenanalysen gerechnet wurden, ist die Persönlichkeit. Allerdings gingen aus theoretischen Überlegungen lediglich alle Items in die Faktorenanalyse ein, welche die Dimensionen der Big Five erfassten. Die Faktorladungsmatrix der fünffaktoriellen Lösung, die 57,4 % der Gesamtvarianz aufklärte, zeigt Tabelle 11.10. Die ersten zehn unrotierten Eigenwerte waren: 3,7; 2,6; 2,1; 1,6; 1,5; 0,9; 0,8; 0,7; 0,7; 0,7. Theoriegeleitet und nach dem Kaiser-Guttman-Kriterium wurden fünf Faktoren extrahiert. Einige Items wurden vorab umgepolt.

Der erste Faktor wurde von den Items Zurückhaltend (.80), Verschlossen (.76), Schüchtern (.74) und Gesprächig (.66) markiert und stellt offensichtlich den Extraversionsfaktor dar.

Der zweite Faktor zeigte hohe Ladungen auf den Items Kreativ (.84), Einfallsreich (.82), Vielseitig (.68) und Offen für Neues (.60). Somit werden bei dieser Dimension Aspekte des Offenheitsfaktors erfasst.

Die Items Gut organisiert (.79), Unordentlich (.76), Sorgfältig (.75) und Gewissenhaft (.70) markierten den dritten Faktor, der einen Gewissenhaftigkeitsfaktor darstellt.

Auf dem vierten Faktor luden die Items Freundlich (.70), Verträglich (.75), Hilfsbereit (.68) und Mitfühlend (.63) hoch. Damit handelt es sich hierbei um einen Verträglichkeitsfaktor.

Der fünfte Faktor wurde aus den Items Nervös (.76), Reizbar (.69), Ängstlich (.66) und Verletzlich (.61) konstituiert und umfasst somit die wichtigsten Aspekte von Neurotizismus.

Die Kommunalitäten bewegten sich im Rahmen von .42 bei dem Item Offen für Neues bis zu .71 bei dem Item Kreativ und konnten somit fast durchgehend als hoch bezeichnet werden.

Tabelle 11.10: Varimax-rotierte Hauptkomponentenanalyse der Skalenitems des Bereiches Persönlichkeit (5 Faktoren extrahiert)

Faktoren	1	2	3	4	5	h ²
Extraversion (zurückhaltend – umgepolt)	.80	.10	-.05	-.10	.00	.66
Extraversion (verschlossen – umgepolt)	.76	.07	.05	.12	-.12	.61
Extraversion (schüchtern – umgepolt)	.74	.05	-.01	-.02	-.27	.62
Extraversion (gesprächig)	.66	.23	.02	.31	.14	.60
Offenheit (kreativ)	.00	.84	.01	.02	-.02	.71
Offenheit (einfallsreich)	.08	.82	.02	.06	.05	.68
Offenheit (vielseitig)	.13	.68	.05	.14	-.02	.51
Offenheit (offen für Neues)	.16	.60	.11	.16	.01	.42
Gewissenhaftigkeit (gut organisiert)	.13	.09	.79	.11	-.03	.67
Gewissenhaftigkeit (unordentlich – umgepolt)	.07	-.11	.76	-.04	-.11	.61
Gewissenhaftigkeit (sorgfältig)	-.10	.13	.75	.16	.06	.61
Gewissenhaftigkeit (gewissenhaft)	-.10	.11	.70	.24	.12	.58
Verträglichkeit (freundlich)	.19	.10	.13	.75	-.05	.63
Verträglichkeit (verträglich)	-.14	.08	.03	.70	-.23	.57
Verträglichkeit (hilfsbereit)	.07	.12	.21	.68	.07	.53
Verträglichkeit (mitfühlend)	.06	.09	.06	.63	.17	.44
Neurotizismus (nervös)	-.04	-.02	-.03	-.10	.76	.60
Neurotizismus (reizbar)	.07	.05	.00	-.12	.69	.50
Neurotizismus (ängstlich)	-.27	-.11	-.02	.07	.66	.52
Neurotizismus (verletzlich)	-.06	.07	.08	.20	.61	.43
Aufgeklärte Varianz in Prozent	12,1	11,9	11,7	11,2	10,5	57,4
Eigenwerte	2,4	2,4	2,3	2,2	2,1	

Anmerkungen.

Ladungen > [.40] sind **fett** gedruckt.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Originalskalen und ihre Unterfacetten größtenteils durch die Faktorenanalysen bestätigt werden konnten. Auch die Ergebnisse der Reliabilitätsanalysen konnten aufgrund der geringen Itemanzahl pro Skala noch als befriedigend angesehen werden, so dass die folgenden zur Modell- und Hypothesenprüfung gerechneten Clusteranalysen und Mehrebenenmodelle mit diesen Skalen gut interpretierbar sein sollten.

11.4 Clusteranalysen und ANOVAs innerhalb der einzelnen Bereiche

Im Folgenden wird kurz das allgemein übliche, mittlerweile bei Forschern/innen weit verbreitete Prozedere zur Ermittlung von Clustern in den einzelnen Bereichen wiedergegeben (vgl. Asendorpf et al., 2001).

Zu Beginn wurden aufgrund der Verzerrungssensitivität des Ward-Algorithmus für Ausreißerwerte alle gültigen Fälle mittels Single-Linkage-Verfahren auf Ausreißer untersucht. Leider erzielten diese Berechnungen mit dem Softwareprogramm SPSS wohl aufgrund der Komplexität des Datensatzes keine Ergebnisse, so dass alle Fälle beziehungsweise Personen aus den weiteren Analysen ausgeschlossen werden mussten, die in einer der in die Clusteranalyse aufgenommenen Variablen Werte von zwei Standardabweichungen über beziehungsweise unter dem Mittelwert aufwiesen.

Alle Clusteranalysen der vorliegenden Arbeit beruhen in einem ersten Schritt auf einer hierarchisch-agglomerativen Analyse unter Rückgriff auf die Ward-Methode. Dabei werden die beiden ähnlichsten Cluster im Hinblick auf ihre quadrierte Euklidische Distanz schrittweise kombiniert, beginnend mit den Clustern, die lediglich eine Person beinhalten. Da bei dieser Methode Cluster, welche einmal fusioniert wurden, in allen folgenden Schritten zusammenbleiben, kann dieses Vorgehen in nicht optimalen Lösungen enden. Deshalb wurden die daraus resultierenden Clusterlösungen mit Hilfe der nicht-hierarchischen k-means Prozedur optimiert, indem die mit der Ward-Methode generierten Clusterlösungen als Anfangslösungen der Clusterzentren benutzt wurden. In SPSS erfolgt dies über die Prozedur „Quick Cluster“. Dabei werden in jeder Analyse alle Personen dem Cluster zugeteilt, zu dem sie von den anfänglichen Clusterzentren die geringste Euklidische Distanz aufweisen und damit am ähnlichsten sind. Anschließend werden neue Clusterzentren berechnet und als neue anfängliche Clusterzentren für den nächsten Schritt in einem iterativen Prozess eingesetzt. Dies geschieht so lange, bis die größte Veränderung in einem der Clusterzentren weniger als zwei Prozent der Mindestdistanz zu den anfänglichen Zentren ist. Dies entspricht dem von SPSS voreingestellten Ausschlusskriterium.

An die Clusteranalysen schlossen sich Chi-Quadrat-Tests an, welche die Geschlechterverteilung innerhalb der gefundenen Cluster auf signifikante Unterschiede hin überprüfen sollten. Zu Validierungszwecken folgten einfaktorielle Varianzanalysen mit Berechnungen der Effektstärken mittels Partiellem η^2 nach Pillai-Spur. Auf die Berech-

nung von Levene-Tests zur Überprüfung der Varianzhomogenität und von Kolmogorov-Smirnov-Tests zur Überprüfung der Normalverteilungsannahme der Daten wurde verzichtet, da die Varianzanalyse selbst im Falle von leichten Verletzungen ihrer Berechnungsvoraussetzungen ein sehr robustes statistisches Verfahren darstellt (Bortz, 1999). Zusätzlich wurden post hoc Scheffé-Tests durchgeführt.

In die folgenden Berechnungen gingen die Variablen fast ausschließlich in Form von Faktorwerten ein, welche zwar den Nachteil besitzen, künstlich erzeugt worden zu sein, jedoch gleichzeitig auch den großen Vorteil der Orthogonalität besitzen, die eine Grundvoraussetzung für eine sinnvolle Interpretation von Clusteranalysen darstellt.

11.4.1 Clusteranalyse und ANOVA innerhalb des Bereiches Beruf

In die Clusteranalyse im Bereich Beruf gingen 1891 Personen als Fälle ein. Dabei wurden die vier Variablen Familienfreundlichkeit, Arbeitsstress, Kinderbetreuung am Arbeitsplatz und Arbeitsstunden entsprechend dem eben beschriebenen Vorgehen geclustert, um verschiedene Arbeitsprototypen zu erhalten. In Abbildung 11.1 ist die resultierende 4-Clusterlösung dargestellt.

Das erste Cluster kann als „Familienfreundlicher Arbeitsplatz ohne integrierte Kinderbetreuung“ bezeichnet werden, da dieses Cluster durch ein stark überdurchschnittliches Maß an Familienfreundlichkeit und zugleich einen relativ niedrigen Level bei Kinderbetreuung am Arbeitsplatz gekennzeichnet ist. Die beruflichen Faktoren Arbeitsstress und Anzahl der Arbeitsstunden pro Woche sind dabei nur minimal überdurchschnittlich ausgeprägt.

Das zweite Cluster kann mit „Subjektiv unbedeutender Arbeitsplatz“ treffend umschrieben werden, da extrem wenig Zeit am Arbeitsplatz verbracht wird und der Arbeitsstress ebenso wie die Kinderbetreuung am Arbeitsplatz sehr gering ausgeprägt sind. Die Familienfreundlichkeit kommt dabei am ehesten an einen durchschnittlichen Wert heran.

Die Bezeichnung „Traditionell-konservativer Arbeitsplatz“ trifft inhaltlich das dritte Cluster wohl am besten. Es wird extrem viel gearbeitet und zudem sehr viel Arbeitsstress erlebt. Die Familienfreundlichkeit und die Kinderbetreuung am Arbeitsplatz sind hingegen stark unterdurchschnittlich beziehungsweise unterdurchschnittlich ausgeprägt.

Das vierte und letzte Cluster ist vor allem durch ein stark überdurchschnittliches Niveau der Variablen Kinderbetreuung am Arbeitsplatz gekennzeichnet und wird deswegen als „Arbeitsplatz mit integrierter Kinderbetreuung“ titulierte. Arbeitsstress und Arbeitsstunden liegen im leicht unterdurchschnittlichen Bereich und die Variable Familienfreundlichkeit weist ein leicht überdurchschnittliches Niveau auf.

Die insgesamt 1891 Personen beiderlei Geschlechts lassen sich dabei folgendermaßen den einzelnen Arbeitstypen zuteilen: Das erste Cluster vereint $n=521$ (27,6 %), das zweite Cluster $n=438$ (23,2 %), das dritte Cluster $n=503$ (26,6 %) und das vierte Cluster $n=429$ (22,7 %) Personen.

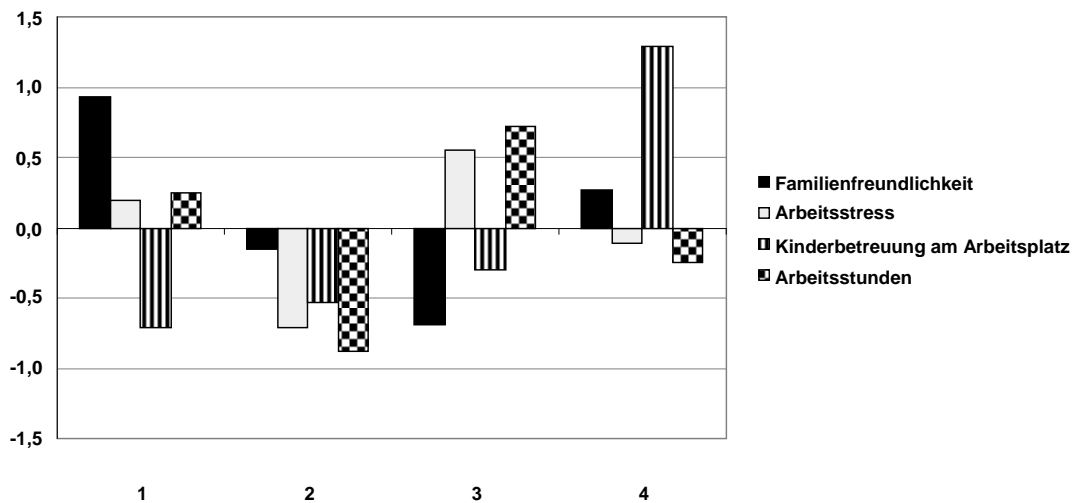


Abbildung 11.1: 4-Cluster-Lösung der beruflichen Faktoren auf Grundlage der vorliegenden Gesamtstichprobe (N=1891)

In Tabelle 11.11 sind zusätzlich die Charakteristika der eben beschriebenen resultierenden 4-Clusterlösung in Form von Parameterwerten für Familienfreundlichkeit, Arbeitsstress, Kinderbetreuung am Arbeitsplatz und Arbeitsstunden ebenso wie die entsprechenden absoluten und relativen Häufigkeiten getrennt nach Geschlecht wiedergegeben. Entsprechend der Hypothese in Kapitel 9.2.1 liegt die Vermutung nahe, dass das zweite Cluster („Subjektiv unbedeutender Arbeitsplatz“) deutlich mehr Frauen als Männer vereint, während dagegen das dritte Cluster („Traditionell-konservativer Arbeitsplatz“) vornehmlich Männer enthalten sollte. Deswegen wurden zudem χ^2 -Werte angegeben, an denen abgelesen werden kann, ob die Unterschiede in der Geschlechterverteilung innerhalb der einzelnen Cluster bedeutsam sind.

Die Ergebnisse der Chi-Quadrat-Tests können die Hypothese bestätigen, dass das zweite Cluster von Frauen, $\chi^2(1) = 77.30$, $p < .001$, und das dritte Cluster von Männern, $\chi^2(1) = 17.94$, $p < .001$ dominiert wird. Auch im ersten Cluster, welches sich ebenfalls durch einen leicht überdurchschnittlichen Wert bei den Arbeitsstunden auszeichnet, befinden sich signifikant mehr Männer als Frauen, $\chi^2(1) = 26.27$, $p < .001$. Lediglich das vierte Cluster verfehlte knapp die Signifikanz, $\chi^2(1) = 3.19$, $p = .07$.

Tabelle 11.11: Charakteristika der Arbeitstypen und Geschlechterverteilung

Cluster	Familien- freundl.	Arbeits- stress	KB am Arbeitsplatz	Arbeits- stunden	Frauen		Männer		$\chi^2 (p)$
					f	%	f	%	
1	+	+	–	+	202	21.3	319	33.9	26.27 (.001)
2	–	–	–	–	311	32.7	127	13.5	77.30 (.001)
3	–	+	–	+	204	21.5	299	31.8	17.94 (.001)
4	+	–	+	–	233	24.5	196	20.8	3.19 (.07)
Gesamt					950	100	941	100	

Anmerkungen.

Familienfreundl. = Familienfreundlichkeit. KB = Kinderbetreuung.

(+) = höhere Werte als der Mittelwert der Gesamtstichprobe.

(–) = niedrigere Werte als der Mittelwert der Gesamtstichprobe.

In Abbildung 11.2 wird die absolute Häufigkeitsverteilung der Geschlechter in den vier Clustern nochmals graphisch veranschaulicht. Sehr deutlich ist zu erkennen, dass das zweite Cluster („Subjektiv unbedeutender Arbeitsplatz“) mehr als doppelt so viele Frauen wie Männer und das dritte Cluster („Traditionell-konservativer Arbeitsplatz“) deutlich mehr Männer als Frauen enthält. Auch das erste Cluster beinhaltet mehr Männer als Frauen. Nur das vierte Cluster setzt sich aus in etwa gleich vielen Frauen und Männern zusammen.

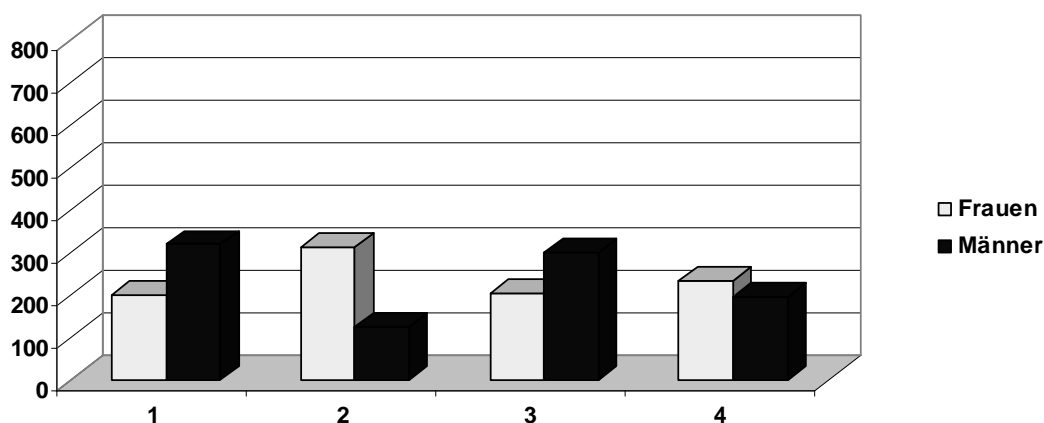


Abbildung 11.2: Verteilung der Frauen (N=950) und Männer (N=941) innerhalb der Arbeitstypen

Tabelle 11.12 gibt Aufschluss über die Unterschiede der Cluster hinsichtlich der ausgewählten Validierungsskalen aus den Bereichen Rollenkonflikte, Partnerschaft, Familie und Persönliches. Neben den F-Werten und Signifikanzniveaus, welche bekannterma-

Ben durch die Stichprobengröße stark beeinflusst werden, werden zudem Effektstärken genannt.

Tabelle 11.12: Unterschiede zwischen Arbeitstypen in ausgewählten Skalen der Bereiche Rollenkonflikte, Partnerschaft, Familie und Persönliches

	Arbeitstyp				F-Wert/ Sign.	Part. Eta ²
	1	2	3	4		
Arbeitszufriedenheit	4,50 ²³	4,29 ¹⁴	4,19 ¹⁴	4,60 ²³	13,47***	.02
Physische Symptombelastung	2,36 ²³⁴	2,37 ¹³⁴	2,54 ¹²⁴	2,23 ¹²³	11,59***	.02
Psychische Symptombelastung	2,37 ²³⁴	2,33 ¹³⁴	2,58 ¹²⁴	2,27 ¹²³	9,88***	.02
Work-to-Family Konflikt	3,14 ²³⁴	2,44 ¹³⁴	3,92 ¹²⁴	2,75 ¹²³	107,22***	.15
Family-to-Work Konflikt	2,61	2,58	2,76	2,74	2,01	.00
Konfliktstil (verbale Aggressivität)	2,67 ⁴	2,59	2,79 ⁴	2,43 ¹³	7,23*	.01
Konfliktstil (Rückzugsverhalten)	2,65 ³	2,76	2,91 ¹⁴	2,63 ³	5,80**	.01
Konfliktstil (Konstruktives Problemlösen)	3,78 ³	3,80 ³	3,50 ¹²⁴	3,76 ³	8,51*	.01
Konflikthäufigkeit	2,49	2,37 ³	2,53 ²⁴	2,36 ³	5,68**	.01
Beziehungsqualität (Gleichberechtigung)	5,16 ³	5,15	5,00 ¹	5,12	3,24*	.01
Familienstress	2,96	2,99	3,04	3,00	0,86	.00
Bewertung der externen Kinderbetreuung	3,93 ³	3,81	3,58 ¹⁴	4,05 ³	11,36***	.01
Familienarbeitsstunden	39,75 ²	50,99 ¹³⁴	38,67 ²⁴	43,78 ²³	24,49***	.01
Neurotizismus	3,16 ³	3,27	3,45 ¹⁴	3,19 ³	8,14***	.01
Extraversion	4,19 ³	4,10	3,93 ¹⁴	4,19 ³	6,01***	.01
Offenheit	4,59 ²⁴	4,42 ⁴	4,46	4,40 ¹	4,23**	.01
Verträglichkeit	4,87	4,93	4,88	4,95	1,70	.00
Gewissenhaftigkeit	4,55	4,62 ⁴	4,53	4,44 ²	2,84*	.01
Soziale Kompetenz	4,59 ²	4,46 ¹	4,53	4,56	2,78*	.01
Selbstwirksamkeit	4,36 ²	4,19 ¹	4,23	4,32	4,24**	.01
Soziale Unterstützung	4,75 ³	4,75 ³	4,48 ¹²⁴	4,86 ³	14,62***	.02

Anmerkungen.

N=1891; der Berechnung liegen die Clusterzentren zugrunde.

Die Exponenten geben an, von welchen anderen Clustern sich das jeweilige Cluster nach dem post hoc Scheffé Test ($p < .05$; $df=3$) signifikant unterscheidet.

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$. Partielles Eta² nach Pillai Spur.

Wie aus Tabelle 11.12 abzulesen ist, werden zwar die Unterschiede zwischen den Clustern im Hinblick auf die meisten Skalen signifikant, allerdings erzielen alle Skalen bis auf die Skala Work-to-Family Konflikt mit einem $\eta^2 = .15$ sehr geringe Effektstärken im Bereich von .01 bis .02. Außerdem zeigen post hoc Scheffé Tests, dass sich alle vier Cluster nur in den Variablen Physische Symptombelastung, Psychische Symptombelastung und Work-to-Family Konflikt signifikant voneinander unterscheiden. Bei der Arbeitszufriedenheit werden lediglich die Unterschiede zwischen Cluster 1 und Cluster 4 und zwischen Cluster 2 und Cluster 3 nicht signifikant. Letzteres ist insofern bemerkenswert, da diese beiden Cluster stereotypische Geschlechtsrollenverteilung widerspiegeln. Personen in diesen beiden Clustern verfügen dabei über das höchste Ausmaß an Arbeitszufriedenheit. Am unzufriedensten mit ihrer Arbeit sind Personen im Cluster „Traditionell-konservativer Arbeitsplatz“, gefolgt von Personen im Cluster „Subjektiv unbedeutender Arbeitsplatz“. Außerdem weisen Personen im vierten Cluster die niedrigsten Werte in beiden Skalen der Symptombelastung auf. Das höchste Symptombelastungsniveau erreichen hingegen Personen aus dem dritten Cluster. Auch im Work-to-Family Konflikt erzielen Personen des dritten Clusters die höchsten Werte, während Personen im zweiten Cluster über die niedrigsten Werte bei dieser Skala verfügen. Dies ist wenig verwunderlich, da der zuletzt genannte Arbeitstyp ja durch eine geringe Anzahl an Arbeitsstunden und wenig Arbeitsstress gekennzeichnet ist.

In Bezug auf die anderen Skalen zeichnet sich Cluster 1 durch die höchsten Werte bei Beziehungsqualität – Gleichberechtigung, Extraversion, Offenheit, Soziale Kompetenz und Selbstwirksamkeit aus. Die niedrigsten Werte erreichen im Vergleich zu den anderen drei Clustern Personen des ersten Clusters nur auf der Neurotizismusskala.

Für Cluster 2 zeigen sich ähnlich wie für Cluster 1 meist mittlere Ausprägungen auf den diversen anderen Skalen. Nur bei den Skalen Konfliktstil – Konstruktives Problemlösen, Gewissenhaftigkeit und Familienarbeitsstunden liegen die Werte dieser Personen auf einem höheren Niveau als bei den Personen der anderen Cluster. In diesem Cluster gehen die Personen einer Erwerbstätigkeit mit einem sehr geringen zeitlichen Aufwand nach, verbringen aber sehr viel Zeit mit der Familienarbeit. Zudem weisen Personen dieses Clusters die niedrigsten Werte bei Sozialer Kompetenz und Selbstwirksamkeit auf, was eventuell als Folge der (zumindest zeitlich) eingeschränkten Berufstätigkeit gesehen werden kann. Außerdem sind in diesem Cluster überproportional viele Frauen vertreten (siehe oben). Somit entspricht das Cluster „Subjektiv unbedeutender Arbeitsplatz“ sehr dem weiblichen Geschlechtsrollenstereotyp.

Das dritte Cluster, welches vorwiegend männliche Probanden beinhaltet, zeichnet sich durch die geringsten Werte bei Konfliktstil – Konstruktives Problemlösen, Beziehungsqualität – Gleichberechtigung, Bewertung der externen Kinderbetreuung, Familienarbeitsstunden, Extraversion und Sozialer Unterstützung und die höchsten Werte bei Konfliktstil – Verbale Aggressivität und Rückzugsverhalten, Konflikthäufigkeit und Neurotizismus auf und entspricht damit größtenteils dem männlichen Stereotyp.

Das vierte Cluster zeichnet sich hingegen durch die höchsten Werte bei Bewertung der externen Kinderbetreuung, Extraversion und Sozialer Unterstützung und durch die niedrigsten Werte bei Konfliktstil – Verbale Aggressivität und Rückzugsverhalten, Konflikthäufigkeit und Gewissenhaftigkeit aus.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass die Zugehörigkeit zum Arbeitstyp „Arbeitsplatz mit integrierter Kinderbetreuung“ (Cluster 4) oftmals mit den vorteilhaftesten Erlebens- und Verhaltensweisen und die Zugehörigkeit zum Arbeitstyp „Traditionell-konservativer Arbeitsplatz“ (Cluster 3) sehr häufig mit den unvorteilhaftesten Erlebens- und Verhaltensweisen verbunden ist. Cluster 1 („Familienfreundlicher Arbeitsplatz ohne integrierte Kinderbetreuung“) und Cluster 2 („Subjektiv unbedeutender Arbeitsplatz“) nehmen dabei meist eine Stellung zwischen Cluster 3 und 4 ein.

11.4.2 Clusteranalyse und ANOVA innerhalb des Bereiches Partnerschaft

Im Bereich Partnerschaft gingen 2710 Personen als Fälle in die Clusteranalyse ein. Dabei wurden die fünf Variablen Konfliktstil – Verbale Aggressivität, Konfliktstil – Rückzugsverhalten, Konfliktstil – Konstruktives Problemlösen, Konflikthäufigkeit und Beziehungsqualität – Gleichberechtigung entsprechend dem eben beschriebenen Vorgehen geclustert, um verschiedene Partnerschaftsprototypen zu erhalten. In Abbildung 11.3 ist die resultierende 4-Clusterlösung dargestellt.

Als „Gleichberechtigte“ wird der erste partnerschaftliche Prototyp bezeichnet, da dieses Cluster in erster Linie durch ein stark überdurchschnittliches Maß an Gleichberechtigung gekennzeichnet ist. Die Konflikthäufigkeit ist dabei nur minimal überdurchschnittlich ausgeprägt, während sich die drei Konfliktstile des/der Partners/in um den Mittelwert der Gesamtstichprobe einpendeln.

Der zweite Typ kann mit „Unkonstruktive“ treffend umschrieben werden, da bei einer überdurchschnittlich starken Konflikthäufigkeit der Konfliktstil – Konstruktives Problemlösen des/der Partners/in relativ stark unterdurchschnittlich und der Konfliktstil – Verbale Aggressivität des/der Partners/in recht überdurchschnittlich ausgeprägt ist. Ebenso ist dieser Typ durch unterdurchschnittliche Werte bei der Gleichberechtigung und dem Konfliktstil – Rückzugsverhalten des/der Partners/in gekennzeichnet.

Die Bezeichnung „Konfliktmeider“ trifft inhaltlich den dritten Typ wohl am besten, da dieser Typ einen extrem überdurchschnittlichen Wert beim Konfliktstil – Rückzugsverhalten des/der Partners/in erreicht. Bis auf den Wert bei Konfliktstil – Verbale Aggressivität des/der Partners/in, welcher leicht überdurchschnittlich ist, liegen die anderen drei Skalenwerte im unterdurchschnittlichen Bereich.

Der vierte und letzte Prototyp ist vor allem durch ein stark überdurchschnittliches Niveau der Variablen Konfliktstil – Konstruktives Problemlösen des/der Partners/in und stark unterdurchschnittliche Niveaus der Variablen Konflikthäufigkeit und Konfliktstil – Rückzugsverhalten des/der Partners/in gekennzeichnet und wird dementsprechend als „Problemlöser“ tituiert. Die Gleichberechtigung liegt im leicht unterdurchschnittlichen

Bereich und die Variable Konfliktstil – Verbale Aggressivität des/der Partners/in weist tendenziell ein überdurchschnittliches Niveau auf. Es muss jedoch noch festgehalten werden, dass gerade die Variable Konfliktstil – Verbale Aggressivität des/der Partners/in schlecht zwischen den vier Partnerschaftstypen zu differenzieren vermag.

Die insgesamt 2710 Personen beiderlei Geschlechts teilen sich dabei folgendermaßen den einzelnen Partnerschaftstypen zu: Das erste Cluster vereint $n=654$ (24,1 %), das zweite Cluster $n=622$ (23,0 %), das dritte Cluster $n=590$ (21,8 %) und das vierte Cluster $n=844$ (31,1 %) Personen.

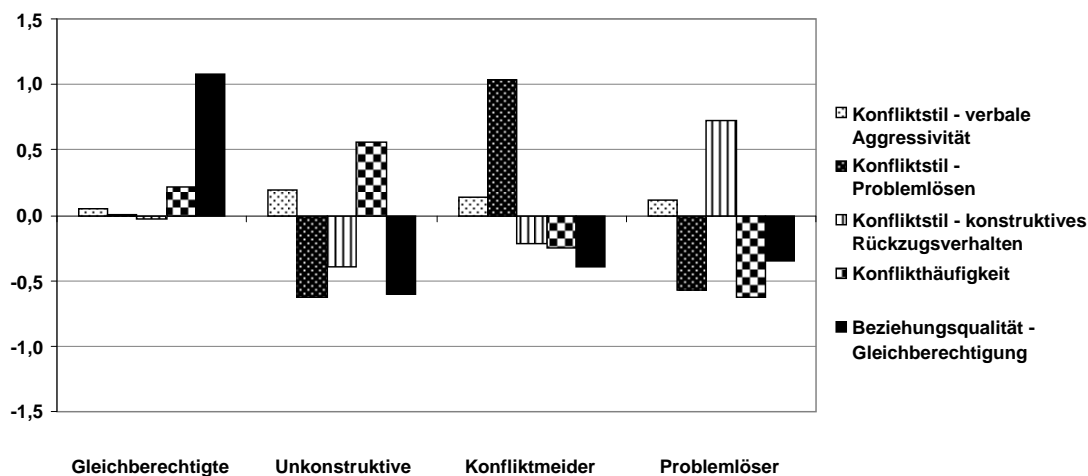


Abbildung 11.3: 4-Cluster-Lösung der partnerschaftlichen Faktoren auf Grundlage der vorliegenden Gesamtstichprobe (N=2710)

Zusätzlich sind in Tabelle 11.13 die Charakteristika der eben beschriebenen resultierenden 4-Clusterlösung in Form von Parameterwerten für Konfliktstil – Verbale Aggressivität, Konfliktstil – Rückzugsverhalten, Konfliktstil – Konstruktives Problemlösen, Konfliktthäufigkeit und Beziehungsqualität – Gleichberechtigung ebenso wie die entsprechenden absoluten und relativen Häufigkeiten getrennt nach Geschlecht angegeben. Außerdem kann an den χ^2 -Werten abgelesen werden, ob die Unterschiede in der Geschlechterverteilung innerhalb der einzelnen Cluster signifikant sind. Für das zweite und vierte Cluster („Unkonstruktive“ und „Problemlöser“) errechneten sich keine signifikanten Chi-Quadrat-Werte. Hingegen wird der Partnerschaftstyp „Gleichberechtigte“ von signifikant mehr Männern als Frauen vertreten, $\chi^2 (1) = 29.12$, $p < .001$. Der Partnerschaftstyp „Konfliktmeider“ umfasst allerdings deutlich mehr Frauen als Männer, $\chi^2 (1) = 15.62$, $p < .001$, was dadurch zu erklären ist, dass es die Konfliktstile des/der Partners/in einzuschätzen galt. In diesem Cluster finden sich folglich vorwiegend Frauen, die bei ihrem Partner entsprechend des männlichen Stereotyps in Konfliktsituationen ein starkes Rückzugsverhalten in Form von Schweigen, Weghören und Desinteresse erleben.

Tabelle 11.13: Charakteristika der Partnerschaftstypen und Geschlechterverteilung

Cluster	Verbale Aggr.	Rückzug	Konstr. Probleml.	Konflikt-häufigkeit	Gleich-berecht.	Frauen		Männer		$\chi^2 (p)$
						f	%	f	%	
1	0	0	0	+	+	258	19.7	396	28.3	29.12 (.001)
2	+	–	–	+	–	298	22.7	324	23.2	1.09 (.30)
3	+	+	–	–	–	343	26.1	247	17.7	15.62 (.001)
4	+	–	+	–	–	413	31.5	431	30.8	.38 (.54)
Gesamt						1312	100	1398	100	

Anmerkungen.

Verbale Aggr. = verbale Aggressivität. Rückzug = Rückzugsverhalten.

Konstr. Probleml. = konstruktives Problemlösen. Gleichberecht. = Gleichberechtigung.

(+) = höhere Werte als der Mittelwert der Gesamtstichprobe

(0) = Mittelwert der Gesamtstichprobe

(–) = niedrigere Werte als der Mittelwert der Gesamtstichprobe

Abbildung 11.4 veranschaulicht die absolute Häufigkeitsverteilung der Geschlechter in den vier Clustern nochmals bildlich. Sehr deutlich ist zu erkennen, dass beim ersten Cluster („Gleichberechtigte“) die Geschlechterverteilung am unterschiedlichsten ist. In Cluster 2 („Unkonstruktive“) und Cluster 4 („Problemlöser“) sind in etwa gleich viele Frauen und Männer enthalten. Cluster 3 („Konfliktmeider“) umfasst hingegen etwas mehr Frauen als Männer.

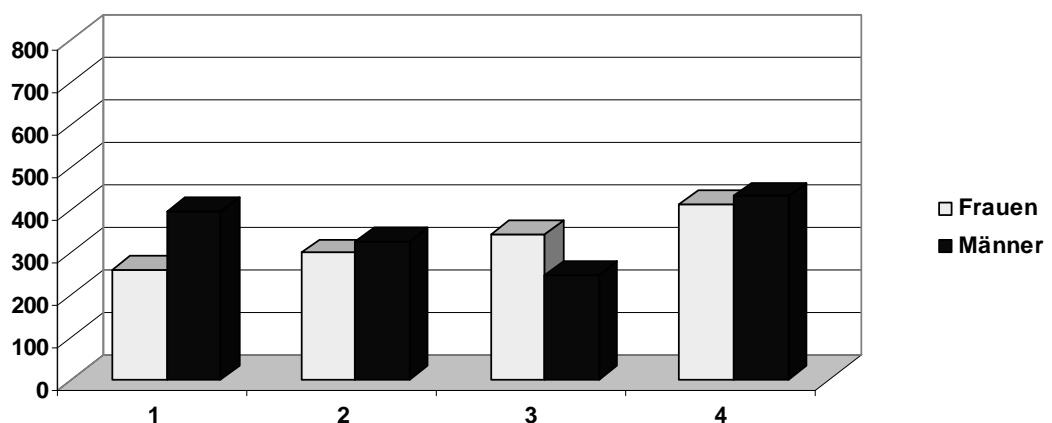


Abbildung 11.4: Verteilung der Frauen (N=1312) und Männer (N=1398) innerhalb der Partnerschaftstypen

In Tabelle 11.14 wird über die Ergebnisse der ANOVA mit den Partnerschaftstypen als vierstufigem Faktor und diversen Skalen aus den Bereichen Rollenkonflikte, Beruf, Familie und Persönliches als abhängige Variablen berichtet. Außerdem werden wiederum Effektstärken angegeben. Auch hier werden ähnlich wie bei den Arbeitstypen (vgl. Kapitel 11.4.1) zwar die Unterschiede zwischen den Clustern im Hinblick auf die meisten Skalen signifikant, allerdings erzielten alle Skalen bis auf die Skalen Paarzufriedenheit und Familienstress mit einem $\text{Eta}^2 = .08$ sehr geringe Effektstärken im Bereich von .01 bis .05. Dass die größten Effektstärken für die Variablen Paarzufriedenheit und Familienstress errechnet wurden, scheint jedoch nicht unplausibel und deutet daraufhin, dass die gefundenen Partnerschaftstypen vorwiegend bereichsinterne Effekte aufweisen. Außerdem zeigen post hoc Scheffé Tests, dass sich alle vier Cluster in keiner der Variablen signifikant voneinander unterscheiden. Am stärksten unterscheiden sich die „Problemlöser“ von den drei anderen Typen in den diversen Skalen. Sie weisen die höchsten Zufriedenheitsmaße in den Bereichen Beruf und Partnerschaft und die niedrigsten Symptombelastungsniveaus, ebenso wie die niedrigsten Rollenkonfliktlevels auf. Sie arbeiten im Vergleich zu den anderen Typen am meisten in der Familie und am wenigsten für den Beruf, erzielen aber sowohl beim Arbeitsstress als auch beim Familienstress die geringsten Werte. Bei den Big Five haben sie die niedrigsten Neurotizismuswerte und die höchsten Werte in den Dimensionen Extraversion, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit. Auch bei der Sozialen Kompetenz, der Selbstwirksamkeitsüberzeugung und der Sozialen Unterstützung unterscheiden sie sich in positiver Weise von den drei anderen Partnerschaftstypen. Insgesamt zeigen sie folglich die vorteilhaftesten Erlebens- und Verhaltensweisen.

An dieser Stelle lässt sich festhalten, dass sich die „Problemlöser“ auf fast allen Skalen signifikant (wenn auch in geringem Maße) von den „Gleichberechtigten“, „Unkonstruktiven“ und „Konfliktmeidern“ unterscheiden lassen, jedoch muss in weiteren Studien überprüft werden, inwieweit die anderen drei Partnerschaftstypen replizierbar und validierbar sind.

Tabelle 11.14: Unterschiede zwischen Partnerschaftstypen in ausgewählten Skalen der Bereiche Rollenkonflikte, Beruf, Familie und Persönliches

	Partnerschaftstyp				F-Wert/ Sign.	Part. Eta ²
	1	2	3	4		
Arbeitszufriedenheit	4,38	4,37 ⁴	4,41	4,54 ²	3,61*	.00
Paarzufriedenheit	4,67 ²³⁴	4,87 ¹⁴	4,85 ¹⁴	5,23 ¹²³	71,32***	.08
Physische Symptombelastung	2,47 ²⁴	2,32 ¹⁴	2,42 ⁴	2,16 ¹²³	20,99***	.02
Psychische Symptombelastung	2,56 ²⁴	2,34 ¹⁴	2,43 ⁴	2,07 ¹²³	39,96***	.05
Work-to-Family Konflikt	3,27 ⁴	3,13 ⁴	3,10 ⁴	2,76 ¹²³	16,77***	.02
Family-to-Work Konflikt	2,73 ⁴	2,75 ⁴	2,59 ⁴	2,38 ¹²³	12,29***	.01
Familienfreundlichkeit	2,76 ⁴	2,83	2,85	2,93 ¹	5,66**	.01
Kinderbetreuung am Arbeitsplatz	1,75	1,80	1,78	1,80	0,44	.00
Arbeitsstress	3,58 ⁴	3,46 ⁴	3,51 ⁴	3,26 ¹²³	13,30***	.02
Arbeitsstunden	42,85 ³⁴	42,43 ³⁴	40,03 ¹²	40,00 ¹²	8,61***	.01
Familienstress	3,15 ³⁴	3,07 ⁴	2,97 ¹⁴	2,61 ¹²³	71,20***	.08
Bewertung der externen Kinderbetreuung	3,85	3,78 ³⁴	4,03 ²	3,97 ²	5,13**	.01
Familienarbeitsstunden	39,25 ³⁴	41,43 ⁴	43,25 ¹	45,22 ¹²	7,84***	.01
Neurotizismus	3,31 ⁴	3,20 ⁴	3,33 ⁴	3,03 ¹²³	13,93***	.02
Extraversion	3,96 ²³⁴	4,14 ¹	4,14 ¹	4,14 ¹	4,20***	.01
Offenheit	4,45	4,45	4,44	4,47	0,16	.00
Verträglichkeit	4,81 ⁴	4,88 ⁴	4,87 ⁴	5,01 ¹²³	13,07***	.02
Gewissenhaftigkeit	4,45 ⁴	4,47 ⁴	4,47 ⁴	4,68 ¹²³	10,64***	.01
Soziale Kompetenz	4,49 ⁴	4,52 ⁴	4,44 ⁴	4,65 ¹²³	11,31***	.01
Selbstwirksamkeit	4,22 ⁴	4,20 ⁴	4,25 ⁴	4,42 ¹²³	12,46***	.02
Soziale Unterstützung	4,51 ²⁴	4,72 ¹⁴	4,65 ⁴	4,95 ¹²³	30,12***	.04

Anmerkungen.

N=2710; der Berechnung liegen die Clusterzentren zugrunde.

Die Exponenten geben an, von welchen anderen Clustern sich das jeweilige Cluster nach dem post hoc Scheffé Test ($p < .05$; $df=3$) signifikant unterscheidet.

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$. Partielles Eta² nach Pillai Spur.

11.4.3 Clusteranalyse und ANOVA innerhalb des Bereiches Familie

In die Clusteranalyse im Bereich Familie gingen 2556 Personen als Fälle ein. Dabei wurden die drei Variablen Familienstress, Bewertung der externen Kinderbetreuung und Familienarbeitsstunden/Alter des jüngsten Kindes entsprechend dem weiter oben beschriebenen Vorgehen geclustert, um verschiedene Familienprototypen zu erhalten. In Abbildung 11.5 ist die resultierende 4-Clusterlösung dargestellt.

Der erste Typ kann dabei mit „Problemfreier Typ“ umschrieben werden, da der Familienstress ein extrem unterdurchschnittliches Niveau und die externe Kinderbetreuung als stark überdurchschnittlich eingestuft wird. Auch die Familienarbeitsstunden sind leicht unterdurchschnittlich stark ausgeprägt, was zugleich bedeutet, dass das jüngste Kind im Vergleich zur Gesamtstichprobe tendenziell älter ist.

Mit „Kompensatorisch-konstruktiver Typ“ kann das zweite Cluster bezeichnet werden. Obwohl die Familienarbeitsstunden ein stark überdurchschnittliches Niveau erreichen, das jüngste Kind relativ jung ist und die Bewertung der externen Kinderbetreuung vergleichsweise schlecht ausfällt, liegt das Ausmaß des Familienstress im unterdurchschnittlichen Bereich.

Der dritte Typ, als „Überlastete“ titulierte, zeichnet sich durch überdurchschnittliche Werte in allen drei familiären Faktoren Familienstress, Bewertung der externen Kinderbetreuung und Familienarbeitsstunden/Alter des jüngsten Kindes aus. Trotz einer vergleichsweise sehr guten externen Kinderbetreuung weist dieser Typ den höchsten Familienstress auf.

Der letzte Typ weist ebenso ein relativ hohes Stressniveau auf und stuft die externe Kinderbetreuung als unterdurchschnittlich ein, verbringt jedoch im Vergleich gesehen die allerwenigste Zeit mit der Familienarbeit, weshalb dieser Familientyp als „Resignative“ bezeichnet wird.

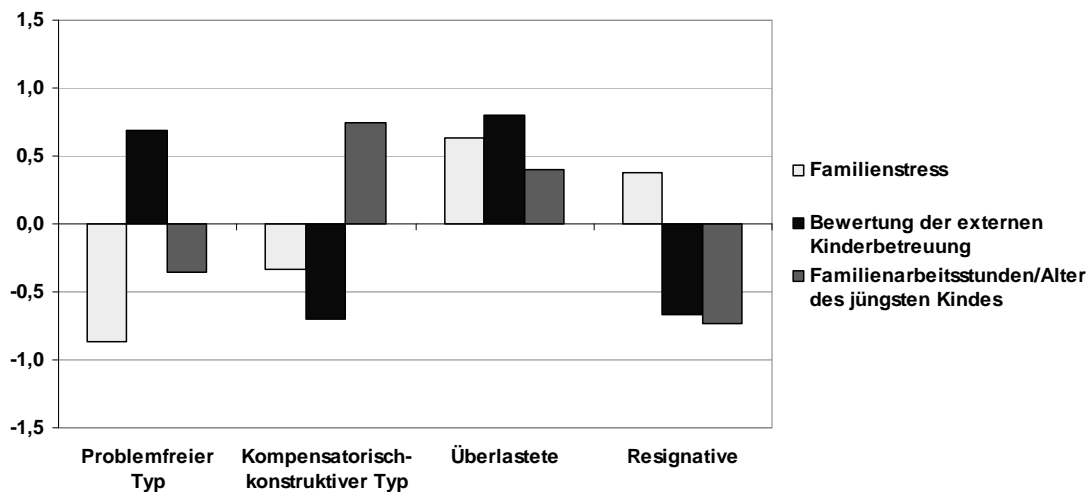


Abbildung 11.5: 4-Cluster-Lösung der familiären Faktoren auf Grundlage der vorliegenden Gesamtstichprobe (N=2556)

Die insgesamt 2556 Probanden/innen beiderlei Geschlechts teilen sich wie folgt den einzelnen Clustern zu: Das Cluster der Problemfreien vereint $n=699$ Personen (27,3 %), das Cluster der Konstruktiven $n=584$ Personen (22,8 %), das Cluster der Überlasteten $n=661$ (25,9 %) und das Cluster der Resignativen schließlich $n=612$ Personen (23,9 %).

Für eine bessere Übersicht sind in Tabelle 11.15 wiederum die Werte für Familienstress, Bewertung der externen Kinderbetreuung und Familienarbeitsstunden/Alter des jüngsten Kindes aufgeführt. Außerdem sind in dieser Tabelle die entsprechenden absoluten und relativen Häufigkeiten getrennt nach Geschlecht angegeben. An den ausgewiesenen χ^2 -Werten kann man sehen, ob die Unterschiede in der Geschlechterverteilung innerhalb der einzelnen Cluster bedeutsam sind. Dabei errechneten sich für alle vier Cluster signifikante Chi-Quadrat-Werte. Die Familientypen „Problemfreier Typ“ und „Resignative“ werden (fast) von doppelt so vielen Männern wie Frauen vertreten, $\chi^2(1) = 60.12$, $p < .001$, $\chi^2(1) = 55.32$, $p < .001$. Bei den Familientypen „Kompensatorisch-konstruktiver Typ“ und „Überlastete“ verhält es sich genau andersherum: Sie umfassen deutlich mehr Frauen als Männer, $\chi^2(1) = 21.48$, $p < .001$, $\chi^2(1) = 69.93$, $p < .001$.

Tabelle 11.15: Charakteristika der Familientypen und Geschlechterverteilung

Cluster	Familienstress	Bewertung der externen KB	Familiendarbeitsstunden/Alter Kind	Frauen		Männer		χ^2 (p)
				f	%	f	%	
1	–	+	–	247	19.8	452	34.5	60.12 (.001)
2	–	–	–	348	27.9	236	18.0	21.48 (.001)
3	+	+	+	438	35.1	223	17.0	69.93 (.001)
4	+	–	+	214	17.2	398	30.4	55.32 (.001)
Gesamt				1247	100	1309	100	

Anmerkungen.

KB = Kinderbetreuung. Alter Kind = Alter des jüngsten Kindes

(+) = höhere Werte als der Mittelwert der Gesamtstichprobe

(–) = niedrigere Werte als der Mittelwert der Gesamtstichprobe

Graphisch veranschaulicht werden die Geschlechterverteilungen innerhalb der Cluster in Abbildung 11.6: Hierbei ist ganz klar zu erkennen, dass das erste und vierte Cluster („Problemfreier Typ“ und „Resignative“) nur halb so viele Frauen wie Männer enthält, während bei den beiden mittleren Clustern („Kompensatorisch-konstruktiver Typ“ und „Überlastete“) der Frauenanteil stark überwiegt.

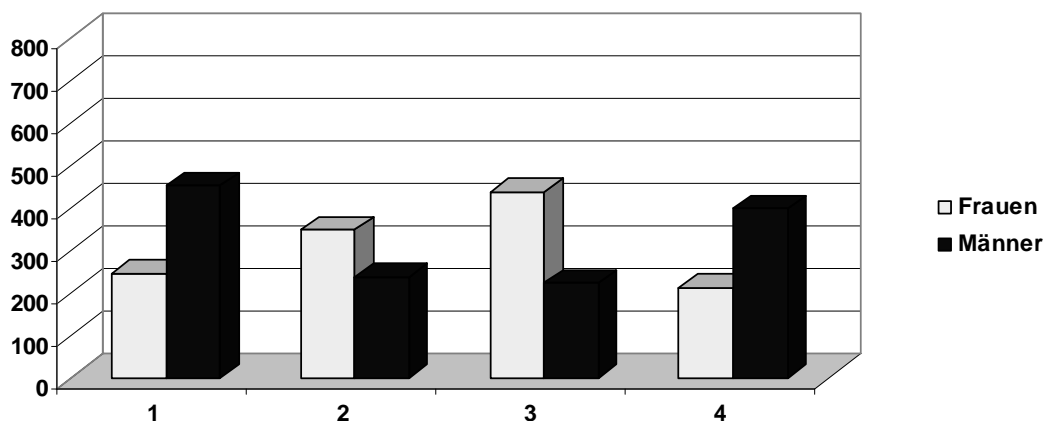


Abbildung 11.6: Verteilung der Frauen (N=1247) und Männer (N=1309) innerhalb der Familientypen

Wie Tabelle 11.16 verdeutlicht, werden die Unterschiede zwischen den Clustern im Bezug auf alle abhängigen Variablen, also ausgewählte Skalen aus den Bereichen Rollenkonflikte, Beruf, Partnerschaft und Persönliches, signifikant. Ein Blick auf die partiellen η^2 zeigt, dass deutlich mehr Effektstärken bedeutsamer sind als bei den Varianzanalysen für die Arbeits- und Partnerschaftstypen. Die größten Effektstärken ergaben sich dabei für die Konflikthäufigkeit ($d = .14$), Psychische Symptombelastung ($d = .11$), Paarzufriedenheit und Family-to-Work Konflikt (beide $d = .10$), Physische Sym-

ptombelastung und Gleichberechtigung in der Beziehung (beide $d = .07$). Die restlichen Effektstärken bewegten sich im Rahmen von .01 bis .05. Auffallend sind die geringen Effektstärken bei den Big Five, welche bis auf Neurotizismus ($d = .03$) ein partielles Eta^2 von .01 aufweisen. Am meisten unterscheiden sich insgesamt das erste Cluster („Problemfreier Typ“) von den drei anderen Clustern und das zweite Cluster („Kompensatorisch-konstruktiver Typ“) von den übrigen Clustern.

Personen, welche dem „Problemfreien Typ“ angehören, verfügen über die vorteilhaftesten Werte im Vergleich zu den drei anderen Familientypen, da sich dieser Typ durch die höchsten Werte auf den Skalen Arbeits- und Paarzufriedenheit, Familienfreundlichkeit, Kinderbetreuung am Arbeitsplatz, Konfliktstil – Konstruktives Problemlösen, Gleichberechtigung, Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit, Soziale Kompetenz, Selbstwirksamkeitsüberzeugung und Soziale Unterstützung auszeichnet. Gleichzeitig ist er durch die niedrigsten Werte auf den Skalen Physische und Psychische Symptombelastung, Work-to-Family und Family-to-Work Konflikte, Arbeitsstress, Konfliktstil – Verbale Aggressivität und Rückzugsverhalten, Konflikthäufigkeit und Neurotizismus gekennzeichnet.

Die „zweitbesten“ Erlebens- und Verhaltensmuster weist der „Kompensatorisch-konstruktive Typ“ auf. Seine Skalenausprägungen liegen knapp unter beziehungsweise knapp über den Werten des „Problemfreien Typs“, obwohl sich die Werte zwischen den beiden Familientypen trotzdem bei den meisten Skalen signifikant voneinander unterscheiden.

Die verbleibenden beiden Familientypen „Überlastete“ und „Resignative“ sind durch relativ ähnliche Ausprägungen in einigen Skalen gekennzeichnet. Jedoch unterscheiden sie sich in den Skalen Paarzufriedenheit, Work-to-Family Konflikt, Familienfreundlichkeit, Kinderbetreuung am Arbeitsplatz, Arbeitsstunden, Gleichberechtigung, Extraversion, Verträglichkeit und Soziale Unterstützung derart, dass die „Resignativen“ die ungünstigeren Werte aufweisen. Sie sind beispielsweise mit ihrer Beziehung unzufriedener, erleben mehr Work-to-Family Konflikte, berichten über weniger familienfreundliche Maßnahmen und weniger Kinderbetreuung am Arbeitsplatz, arbeiten mehr, erfahren weniger Gleichberechtigung in ihrer Partnerschaft, sind weniger extravertiert und verträglich und erhalten weniger soziale Unterstützung als die „Überlasteten“. Insgesamt erzielen die „Resignativen“ damit die unvorteilhaftesten Werte von allen Familientypen.

Tabelle 11.16: Unterschiede zwischen Familientypen in ausgewählten Skalen der Bereiche Rollenkonflikte, Beruf, Partnerschaft und Persönliches

	Familientyp				F-Wert/ Sign.	Part. Eta ²
	1	2	3	4		
Arbeitszufriedenheit	4,60 ³⁴	4,43	4,41 ¹	4,29 ¹	8,87***	.01
Paarzufriedenheit	5,18 ²³⁴	4,94 ¹³⁴	4,65 ¹²⁴	4,52 ¹²³	86,35***	.10
Physische Symptombelastung	2,00 ²³⁴	2,35 ¹³	2,51 ¹²	2,44 ¹	56,94***	.07
Psychische Symptombelastung	1,89 ²³⁴	2,31 ¹³⁴	2,60 ¹²	2,53 ¹²	102,11***	.11
Work-to-Family Konflikt	2,74 ²³⁴	3,02 ¹⁴	2,98 ¹⁴	3,53 ¹²³	34,42***	.04
Family-to-Work Konflikt	1,99 ²³⁴	2,98 ¹	2,83 ¹	2,82 ¹	87,92***	.10
Familienfreundlichkeit	2,97 ²⁴	2,81 ¹³	2,94 ²⁴	2,72 ¹³	12,98***	.02
Kinderbetreuung am Arbeitsplatz	1,95 ²⁴	1,78 ¹	1,91 ⁴	1,68 ¹³	8,96***	.01
Arbeitsstress	3,13 ²³⁴	3,47 ¹	3,47 ¹	3,63 ¹	28,56***	.03
Arbeitsstunden	42,45 ²³	38,58 ¹⁴	37,47 ¹⁴	44,33 ²³	37,43***	.04
Konfliktstil (verbale Aggressivität)	2,23 ²³⁴	2,44 ¹³⁴	2,76 ¹²	2,90 ¹²	44,70***	.05
Konfliktstil (Rückzugsverhalten)	2,38 ³⁴	2,55 ³⁴	2,91 ¹²	2,82 ¹²	29,51***	.04
Konfliktstil (Konstruktives Problemlösen)	3,94 ³⁴	3,90 ³⁴	3,64 ¹²	3,54 ¹²	21,36***	.03
Konflikthäufigkeit	2,01 ²³⁴	2,33 ¹³⁴	2,62 ¹²	2,69 ¹²	135,41***	.14
Beziehungsqualität (Gleichberechtigung)	5,41 ³⁴	5,29 ³⁴	5,00 ¹²⁴	4,86 ¹²³	61,38***	.07
Neurotizismus	2,97 ²³⁴	3,19 ¹³	3,38 ¹²	3,28 ¹	23,06***	.03
Extraversion	4,06	4,15	4,21 ⁴	3,98 ³	5,55**	.01
Offenheit	4,46	4,53 ⁴	4,51	4,38 ²	3,74*	.01
Verträglichkeit	4,94 ⁴	4,93 ⁴	4,94 ⁴	4,81 ¹²³	5,83**	.01
Gewissenhaftigkeit	4,59 ⁴	4,56 ⁴	4,51	4,41 ¹²	4,72**	.01
Soziale Kompetenz	4,66 ³⁴	4,57 ⁴	4,49 ¹	4,44 ¹²	10,95***	.01
Selbstwirksamkeit	4,48 ²³⁴	4,28 ¹	4,21 ¹	4,19 ¹	18,48***	.02
Soziale Unterstützung	4,94 ²⁴	4,72 ¹⁴	4,81 ⁴	4,51 ¹²³	25,96***	.03

Anmerkungen.

N=2556; der Berechnung liegen die Clusterzentren zugrunde.

Die Exponenten geben an, von welchen anderen Clustern sich das jeweilige Cluster nach dem post hoc Scheffé Test ($p < .05$; $df=3$) signifikant unterscheidet.

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$. Partielles Eta² nach Pillai Spur.

11.4.4 Clusteranalyse und ANOVA innerhalb des Bereiches Persönlichkeit

In Abbildung 11.7 ist die resultierende 3-Clusterlösung für die Persönlichkeitstypen dargestellt. Es gingen insgesamt 3366 Personen als Fälle in die Clusteranalyse ein. Dabei wurde über die Big Five Dimensionen Neurotizismus, Extraversion, Offenheit, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit geclustert. Jedoch bestand ein wichtiger Unterschied im Hinblick auf das zu Beginn dieses Kapitels beschriebene Vorgehen: Nach der Bereinigung des Datensatzes von Ausreißern wurden die Prototypen-Profile nach Rammstedt et al. (2004) als Anfangslösungen der Clusterzentren in die nicht-hierarchische k-means Prozedur eingegeben. Die sich daraus ergebenden Clusterzentren entsprechen den drei postulierten Prototypen „Resiliente“, „Überkontrollierte“ und „Unterkontrollierte“.

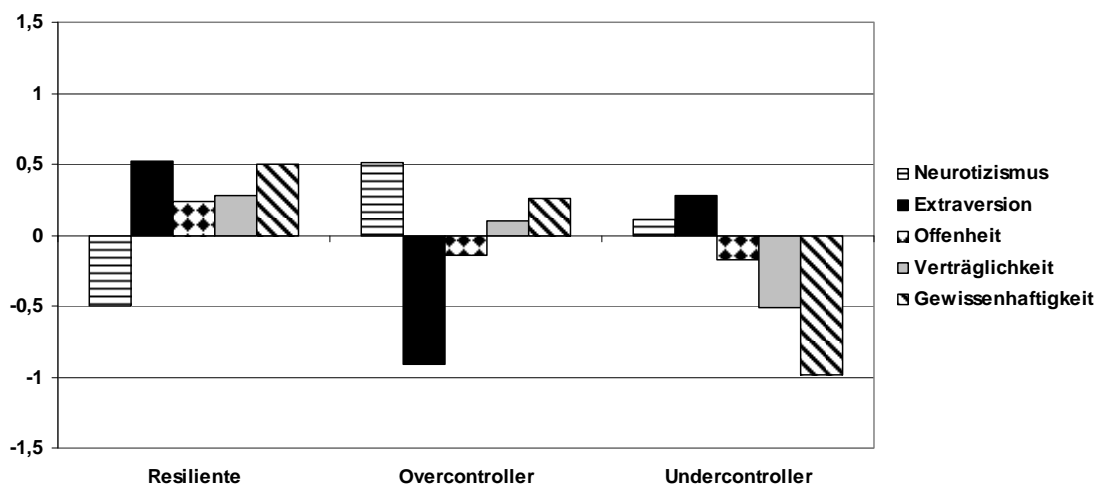


Abbildung 11.7: 3-Cluster-Lösung der Big Five Faktoren auf Grundlage der vorliegenden Gesamtstichprobe (N=3366)

Die insgesamt 3366 Probanden/innen beiderlei Geschlechts lassen sich wie folgt den einzelnen Typen zuteilen: Das Cluster der Resilienten vereint $n=1337$ (39,7 %), das Cluster der Overcontroller $n=1074$ (31,9 %) und das Cluster der Undercontroller $n=995$ (29,6 %) Personen.

Tabelle 11.17: Charakteristika der Persönlichkeitstypen und Geschlechterverteilung

Cluster	Neuro.	Extra.	Offenheit	Verträgl.	Gewissen.	Frauen		Männer		$\chi^2 (p)$
						f	%	f	%	
1	–	+	+	+	+	734	43.8	603	35.6	29.12 (.001)
2	+	–	–	+	+	526	31.4	548	32.4	1.09 (.30)
3	+	+	–	–	–	414	24.7	541	32.0	15.62 (.001)
Gesamt						1674	100	1692	100	

Anmerkungen.

Neuro. = Neurotizismus. Extra. = Extraversion. Verträgl. = Verträglichkeit. Gewissen. = Gewissenhaftigkeit

(+) = höhere Werte als der Mittelwert der Gesamtstichprobe

(–) = niedrigere Werte als der Mittelwert der Gesamtstichprobe

In Tabelle 11.17 sind wiederum die Charakteristika der eben beschriebenen resultierenden 3-Clusterlösung in Form von Parameterwerten für die Big Five Faktoren Neurotizismus, Extraversion, Offenheit, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit angegeben, die den Ausprägungen der oftmals gefundenen drei klassischen Persönlichkeitstypen entsprechen. Außerdem sind die entsprechenden absoluten und relativen Häufigkeiten getrennt nach Geschlecht aufgeführt. Chi-Quadrat-Tests geben wiederum an, ob die Differenzen in der Geschlechterverteilung innerhalb der drei Cluster signifikant sind. Dies ist in der Tat der Fall, da der Anteil der Frauen bei den „Resilienten“ überwiegt, $\chi^2 (1) = 29.12$, $p < .001$, und der Anteil der Männer bei den „Unkontrollierten“, $\chi^2 (1) = 15.62$, $p < .001$. Die „Überkontrollierten“ werden hingegen von in etwa gleich vielen Frauen und Männern repräsentiert. Diese Tatsache veranschaulicht ebenfalls Abbildung 11.8.

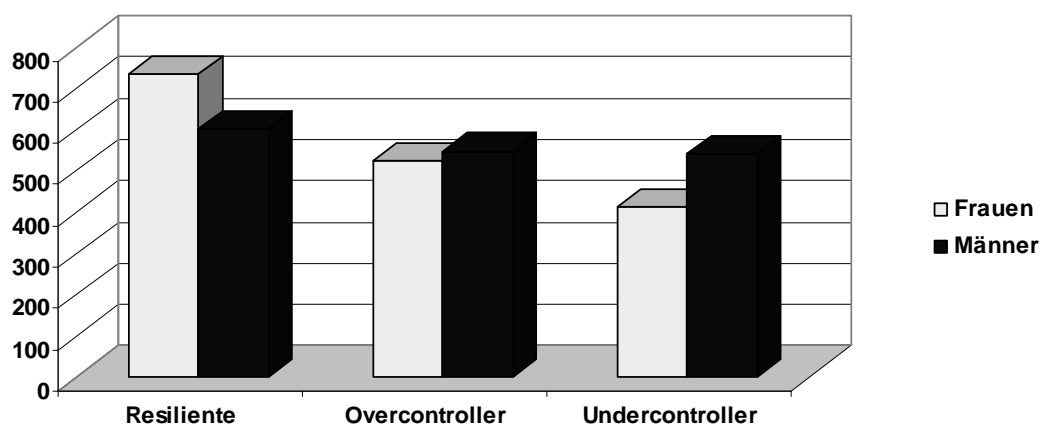


Abbildung 11.8: Verteilung der Frauen (N=1674) und Männer (N=1692) innerhalb der Persönlichkeitstypen

Tabelle 11.18 gibt Aufschluss über die kriteriumsbezogenen Unterschiede der Persönlichkeitstypen. Dabei fällt auf, dass sich die „Resilienten“ deutlich von den anderen beiden Typen unterscheiden und zwar in vorteilhafter Weise, wohingegen sich die „Überkontrollierten“ und „Unterkontrollierten“ trotz unterschiedlicher Traitkonfigurationen praktisch nur in den Skalen Physische und Psychische Symptombelastung, Konfliktstil – Verbale Aggressivität und Familienarbeitsstunden unterscheiden. Die „Unterkontrollierten“ weisen dabei durchgängig die niedrigeren und damit günstigeren Werte auf.

„Resiliente“ sind folglich mit ihrer Arbeit und ihrer Beziehung am zufriedensten und erleben gleichzeitig das geringste persönliche Stressniveau, die höchste körperliche und psychische Gesundheit und die wenigsten Rollenkonflikte. Zudem erfahren sie die beste Familienfreundlichkeit im Unternehmen, arbeiten am wenigsten für ihren Beruf, dafür am meisten in der Familie; ihre Partner/innen weisen die günstigsten Konfliktstile, nämlich wenig verbale Aggressivität und Rückzugsverhalten und viel konstruktives Problemlösen, und die wenigsten Konflikte auf. Außerdem erleben sie sich in ihrer Beziehung als extrem gleichberechtigt, bewerten die externe Kinderbetreuung am besten und zeigen die höchsten Niveaus bei Sozialer Kompetenz, Selbstwirksamkeit und Sozialer Unterstützung.

Die Ergebnisse können die Hypothese folglich bestätigen, dass „Resiliente“ die vorteilhaftesten Erlebens- und Verhaltensweisen aufweisen, gefolgt von den „Unterkontrollierten“. Das Schlusslicht bilden sozusagen die „Überkontrollierten“; da sie nicht nur überdurchschnittliche Neurotizismuswerte, sondern zugleich auch stark unterdurchschnittliche Extraversionswerte aufweisen, und damit entsprechend den Befunden von DeNeve und Cooper (1998) die ungünstigsten Ausprägungen bei den Big Five Faktoren in Bezug auf allgemeines Wohlbefinden aufweisen.

Tabelle 11.18: Unterschiede zwischen Persönlichkeitstypen in ausgewählten Skalen der Bereiche Rollenkonflikte, Beruf, Partnerschaft, Familie und Persönliches

	Persönlichkeitstyp			F-Wert/ Sign.	Part. Eta ²
	1	2	3		
Arbeitszufriedenheit	4,58 ²³	4,27 ¹	4,31 ¹	28,06***	.02
Paarzufriedenheit	4,96 ²³	4,70 ¹	4,66 ¹	35,54***	.02
Physische Symptombelastung	2,16 ²³	2,62 ¹³	2,44 ¹²	92,57***	.06
Psychische Symptombelastung	2,06 ²³	2,71 ¹³	2,53 ¹²	164,26***	.10
Work-to-Family Konflikt	2,91 ²³	3,27 ¹	3,20 ¹	19,82***	.01
Family-to-Work Konflikt	2,54 ²³	2,74 ¹	2,73 ¹	8,00***	.01
Familienfreundlichkeit	2,92 ²³	2,72 ¹	2,77 ¹	17,77***	.01
Kinderbetreuung am Arbeitsplatz	1,76	1,75	1,77	,18	.00
Arbeitsstress	3,25 ²³	3,68 ¹	3,57 ¹	50,92***	.03
Arbeitsstunden	39,99 ²³	42,24 ¹	41,47 ¹	8,14***	.01
Konfliktstil (verbale Aggressivität)	2,44 ²³	2,80 ¹³	2,65 ¹²	25,33***	.02
Konfliktstil (Rückzugsverhalten)	2,57 ²³	2,81 ¹	2,77 ¹	13,97***	.01
Konfliktstil (Konstruktives Problemlösen)	3,86 ²³	3,68 ¹	3,60 ¹	16,35***	.01
Konflikthäufigkeit	2,28 ²³	2,50 ¹	2,51 ¹	33,73***	.02
Beziehungsqualität (Gleichberechtigung)	5,30 ²³	5,03 ¹	5,02 ¹	38,55***	.02
Familienstress	2,85 ²³	3,14 ¹	3,06 ¹	39,01***	.03
Bewertung der externen Kinderbetreuung	3,95	3,82	3,87	3,05*	.00
Familienarbeitsstunden	44,84 ³	42,51 ³	39,61 ²	11,98***	.01
Soziale Kompetenz	4,87 ²³	4,26 ¹	4,33 ¹	274,56***	.15
Selbstwirksamkeit	4,61 ²³	4,02 ¹	4,09 ¹	202,09***	.12
Soziale Unterstützung	4,99 ²³	4,50 ¹	4,49 ¹	117,93***	.07

Anmerkungen.

N=3085; der Berechnung liegen die Clusterzentren zugrunde.

Die Exponenten geben an, von welchen anderen Clustern sich das jeweilige Cluster nach dem post hoc Scheffé Test ($p < .05$; $df=2$) signifikant unterscheidet.

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$. Partielles Eta² nach Pillai Spur.

11.5 Mehrebenenanalysen

In den folgenden Abschnitten werden die Ergebnisse der zahlreichen vorgenommenen Mehrebenenanalysen dargestellt. Zum einen werden dabei die in Kapitel 9.2.5 postulierten Modelle auf ihre Gültigkeit hin überprüft und zum anderen wird mittels explorativer Vorgehensweise das für den vorliegenden Datensatz passendste Modell entwickelt.

11.5.1 Analysestrategie der (explorativen) Mehrebenenanalyse

Hox (2002), Tabachnick und Fidell (2007) und Langer (2004) empfehlen eine fünfstufige Analysestrategie bei der Durchführung von Mehrebenenanalysen, wenn noch – wie in der vorliegenden Arbeit – kein streng theoriegeleitetes Modell vorliegt. Die Autoren schlagen dabei vor, mit dem einfachsten möglichen Modell zu beginnen, welches als Intercept-Only Modell, Nullmodell oder unkonditioniertes Modell bezeichnet wird, und anschließend Schritt für Schritt die verschiedenen Arten von Parametern diesem sogenannten Nullmodell hinzuzufügen.

Tabachnick und Fidell (2007) erwähnen als alternative Vorgehensweise für eine Modellentwicklung einen top-down Ansatz, bei dem mit dem komplexesten Modell begonnen wird. Dieses Modell beinhaltet bereits sowohl alle möglichen zufälligen Effekte als auch Prädiktoren der höheren Ebenen und Cross-Level-Interaktionen. In systematischer Weise werden dann die nichtsignifikanten Effekte eliminiert. Diese Strategie kann zwar als effizienter angesehen werden; es ergeben sich jedoch bei der Umsetzung meist erhebliche Konvergenzprobleme.

Vorab wurden alle verwendeten Prädiktoren nach der im Englischen als Grand-Mean-Centering (GMC abgekürzt) bezeichneten Methode zentriert. Hierbei wird für gewöhnlich von allen Werten einer Variablen der Gesamtmittelwert dieser Variablen abgezogen. Ein Hauptgrund für diese Prozedur ist der Versuch, dem Problem der Multikollinearität entgegenzuwirken, welche als wechselseitige lineare Abhängigkeit von Variablen im Kontext multivariater Verfahren definiert wird (Bortz, 1999). Diese Multikollinearität beeinträchtigt nach Bortz (1999) in der Regel in dreierlei Weise den Einsatz solcher Verfahren: 1. Bei extremer Multikollinearität ist die rechnerische Genauigkeit der b-Gewicht-Schätzungen bedroht. 2. Multikollinearität kann zu Verzerrungen der Teststatistiken führen. 3. Multikollinearität erschwert die Interpretation der b-Gewichte. Bei Mehrebenenanalysen wird durch die Zentrierung vor allem die Abnahme von Multikollinearität zwischen den Prädiktoren und zwischen den Random Intercepts (= zufälligen Regressionskonstanten) und Random Slopes (= zufälligen Regressionssteigungen) bewirkt.

Außer der Abnahme der hohen Korrelationen zwischen Regressionskonstanten und Regressionssteigungen, die zu Schwierigkeiten bei der Parameterschätzung führen können, liegt der zweite Grund für eine Zentrierung der Prädiktoren in der schlechten Inter-

pretierbarkeit des Wertes Null der Variablen (Nezlek et al., 2006). Dies ist in der vorliegenden Studie der Fall, da alle Prädiktoren auf Skalen zwischen 1 und 6 (beziehungsweise zwischen 1 und 2 für einige Items der Skala Familienfreundlichkeit und Kinderbetreuung am Arbeitsplatz) gemessen werden, auf der Null eben kein möglicher Wert ist. Wenn die Prädiktoren nun unzentriert in die Analyse eingehen würden, basieren die Regressionssteigungen auf Zusammenhängen zwischen der abhängigen Variablen (hier: Arbeitszufriedenheit) und den Prädiktoren, die als Abweichungen von Null repräsentiert sind. Die Regressionskonstante würde dann für jede Gruppe (hier: Paar beziehungsweise Kultur) den erwarteten Wert der abhängigen Variablen für den Fall repräsentieren, dass der Prädiktor gleich Null ist. Wenn aber Prädiktoren um den Gesamtmittelwert zentriert sind, wie dies bei der GMC der Fall ist, beruhen die Regressionssteigungen auf Zusammenhängen zwischen einer abhängigen Variablen und Prädiktoren, die als Abweichungen vom Gesamtmittelwert repräsentiert sind. Die Regressionskonstante entspricht dann für jede Gruppe dem erwarteten Wert der abhängigen Variablen für den Fall, dass der Prädiktor seinen Gesamtmittelwert annimmt.

Kreft und de Leeuw (1998) stellen eine zweite Methode der Zentrierung, nämlich die Centering-Within-Context (abgekürzt CWC) Methode, ausführlich vor. Bei dieser Form erfolgt die Zentrierung um die Gruppenmittelwerte. Beide Zentrierungsarten weisen gewisse Vor- und Nachteile auf, die von der jeweiligen Forschungsfrage abhängen (Cohen, Cohen, West & Aiken, 2003).

Im Folgenden werden die einzelnen Berechnungsschritte kurz erläutert und über die Ergebnisse für den vorliegenden Datensatz berichtet. Die Berechnungen erfolgen einmal für die in Kapitel 9.2.5 postulierten Drei-Ebenen-Modelle und einmal explorativ zur Findung des bestmöglichen Modells für das vorliegende Datenmaterial.

11.5.1.1 Schätzung des Intercepts-Only Modells und Bestimmung der Intra-Klassen-Korrelationen

In diesem ersten Schritt enthält das Modell lediglich die Kriteriumsvariable Arbeitszufriedenheit und keine Prädiktoren. Dieses Intercepts-Only Modell ist von herausragender Bedeutung, da es Informationen über die Intra-Klassen-Korrelation ($= \rho$) enthält. Dieser Wert ermöglicht es zu entscheiden, ob überhaupt eine Mehrebenenanalyse erforderlich ist. Ein hoher Wert zeigt an, dass die Annahme der Unabhängigkeit der Fehlerterme verletzt ist und die Fehler korreliert sind und demnach ein bedeutsamer Anteil der Varianz in der abhängigen Variablen durch die Gruppenzugehörigkeit erklärt werden kann. In dem vorliegenden Datensatz errechnet sich für die zweite Ebene, die Paarebene, ein $\rho = .11$ und für die dritte Ebene, die Kulturebene, ein $\rho = .03$. Das bedeutet, dass ungefähr 11 % der Varianz in der Arbeitszufriedenheit auf die Unterschiede zwischen den Paaren zurückgeht und ungefähr 3 % der Varianz auf die Unterschiede zwischen den Kulturen zurückzuführen sind. Ca. 86 % gehen demnach auf individuelle Unterschiede zurück. Abbildung 11.9 veranschaulicht dies in Form eines Tortendiagramms. Obwohl nur ein anscheinend kleiner Prozentsatz an Variabilität der Arbeitszufriedenheit durch die Kulturzugehörigkeit bestimmt wird, soll dieser nicht vernachlässigt werden.

Deshalb werden zunächst einmal auch die in Kapitel 9.2.5 postulierten Drei-Ebenen-Modelle berechnet. Erst in Kapitel 11.5.1.2 kann endgültig geklärt werden, ob ein Drei-Ebenen-Ansatz für den vorliegenden Datensatz angebracht ist. Deswegen soll an dieser Stelle auch die Intra-Klassen-Korrelation für ein Zwei-Ebenen-Modell angegeben werden. In diesem Fall errechnet sich ein $p = .14$, was heißt, dass etwa 14 % der Varianz in der Arbeitszufriedenheit auf die Unterschiede zwischen den Paaren zurückzuführen sind. Die drei Prozent, welche in einem Drei-Ebenen-Ansatz auf kulturelle Unterschiede zurückgingen, fallen in einem Zwei-Ebenen-Modell auf die Variabilität zwischen den Paaren zurück.

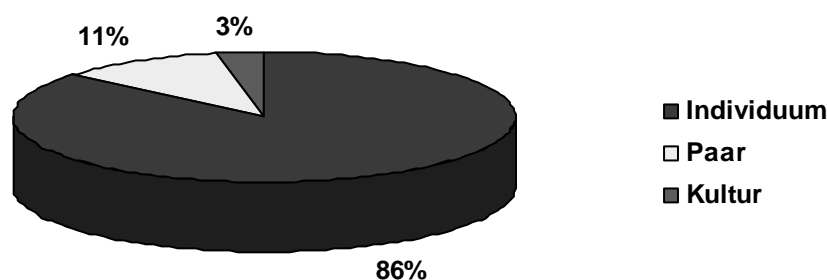


Abbildung 11.9: Graphische Darstellung der Intra-Klassen-Korrelationen auf Grundlage eines Intercepts-Only Modells mit drei Ebenen

11.5.1.2 Random-Intercept Modelle

Die Berechnungen der sogenannten Random-Intercept Modelle (Raudenbush & Bryk, 2002) beziehungsweise Varianzkomponenten-Modelle erfolgen in dem zweiten und dritten Schritt bei dem Vorgehen nach Hox (2002). Sie werden deshalb so bezeichnet, da sie die Varianz der Regressionskonstanten in die verschiedenen Varianzkomponenten bzw. -anteile für die einzelnen Hierarchieebenen zerlegen. In diesem Modell wird angenommen, dass die Regressionskonstanten über die Gruppen hinweg, in diesem Fall also Paare und Kulturen, variieren, weshalb sie als “Random Intercepts“ bezeichnet werden. Die Regressionssteigungen werden hingegen als fest angenommen, weshalb in der Fachsprache von “Fixed Slopes“ die Rede ist. Wenn keine Prädiktoren auf höheren Ebenen in dieses Modell aufgenommen werden, entspricht es einer ANCOVA. Die Gruppierungsvariable wäre dann der normale Faktor und die Level 1 Prädiktoren die Kovariaten (vgl. Bryk & Raudenbush, 1992; Kreft & de Leeuw, 1998). Jedoch bestehen hinsichtlich der Schätzmethode Unterschiede, da bei der ANCOVA OLS (Ordinary Least Square) Schätzungen und bei der Mehrebenenanalyse ML (Maximum Likelihood) Schätzungen vorgenommen werden. Insgesamt sind sich beide Modelle jedoch relativ

ähnlich. Hox (2002) empfiehlt trotzdem mit den Modellen, die nur feste Regressionskoeffizienten beinhalten, zu beginnen, da die Mehrebenenanalysen mehr Informationen über diese Koeffizienten liefern und diese in der Regel auch genauer schätzen. Sobald ein geeignetes Modell für die festen Effekte gefunden war, sollten die zufälligen Effekte (Schritt vier und fünf) modelliert werden.

Zunächst folgt jedoch die Beschreibung und rechnerische Umsetzung des zweiten und dritten Schrittes: An dieser Stelle wird in der Regel ein Modell mit allen Level 1 Prädiktoren in Form von festen Effekten gerechnet und der Erklärungsanteil jedes einzelnen individuellen Prädiktors überprüft. Zusätzlich kann mittels Chi-Quadrat Tests untersucht werden, ob das endgültige Modell dieses Schrittes eine Verbesserung gegenüber dem vorigen Intercepts-Only Modell darstellt (vgl. Tabelle 11.20). Dann folgt Level für Level die Hinzunahme von Prädiktoren der höheren Ebenen. Auch hier kann die Verbesserung des Modellfits gegenüber vorangegangenen Modellen getestet werden. In der vorliegenden Arbeit werden zunächst die in Tabelle 11.19 aufgelisteten Modellversionen für die einzelnen Ebenen Individuum, Paar und Kultur gerechnet. Zudem werden für jede Ebene die Ergebnisse für die festen Effekte genannt, welche die Schätzungen, t-Tests und Signifikanzen für die einzelnen Prädiktoren beinhalten.

Im Anschluss erfolgt die Darstellung der explorativen Vorgehensweise zur Modellfindung.

Tabelle 11.19: Auflistung der gerechneten Modellversionen und die darin enthaltenen Prädiktoren der drei Ebenen Individuum, Paar und Kultur (Varianzkomponenten-Modelle)

Modell- bezeichnung	Enthaltene Prädiktoren											
	Individuum				Paar				Kultur			
	Kulturelle Werte	Persönlichkeit	Familie/Beruf	Rollenkonflikte	Kulturelle Werte	Persönlichkeit	Familie/Beruf	Rollenkonflikte	Kulturelle Werte	Persönlichkeit	Familie/Beruf	Rollenkonflikte
Version A _i	✓											
Version B _i	✓	✓										
Version C _i	✓	✓	✓									
Version D _i	✓	✓	✓	✓								
Version A _p	✓	✓	✓	✓	✓							
Version B _p	✓	✓	✓	✓	✓	✓						
Version C _p	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓					
Version D _p	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				
Version A _k	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
Version B _k	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
Version C _k	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Version D _k	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Anmerkungen.

✓ = Prädiktoren aus diesem Bereich sind im Modell enthalten.

In Tabelle 11.20 sind die Ergebnisse der Chi-Quadrat Tests aufgeführt, die einen ersten Anhaltspunkt über die Güte der gerechneten Modelle liefern und darüber, inwiefern komplexere Modelle wirklich besser oder lediglich komplexer sind als Modelle mit weniger Prädiktoren. Chi-Quadrat Tests sind allerdings nur geeignet, wenn die verglichenen Modelle genestet sind, das heißt, alle Effekte des einfacheren Modells sind in dem komplexeren Modell enthalten (Tabachnick & Fidell, 2007), was für die vorliegenden Berechnungen der Fall war (vgl. Tabelle 11.19). Die Freiheitsgrade errechnen sich dabei aus der Differenz der Parameteranzahl der verglichenen Modelle. Aus Tabelle 11.20 ist ablesbar, dass alle Modelle mit Prädiktoren auf der Individualebene (Versionen A_i, B_i, C_i und D_i) signifikant besser waren als das Modell, das nur die Intercepts beziehungsweise Regressionskonstanten (z. B. Unterschiede zwischen Individuen und Paaren) beinhaltete, $\chi^2(6, N = 3602) = 11042.967 - 9848.207 = 1194.76$, $p < .001$, für den

Vergleich mit Version A_i, χ^2 (14, N = 3602) = 11042.967 – 9667.031 = 1375.94, $p < .001$, für den Vergleich mit Version B_i, χ^2 (24, N = 3602) = 11042.967 – 8989.528 = 2053.44, $p < .001$, für den Vergleich mit Version C_i und χ^2 (26, N = 3602) = 11042.967 – 8967.759 = 2075.18, $p < .001$, für den Vergleich mit Version D_i. Ebenso wird in Tabelle 11.20 ersichtlich, dass jedes komplexere Modell deutlich besser ist als alle einfacheren Modelle.

Tabelle 11.20: Vergleiche der Modelle Intercepts-Only, Version A_i, Version B_i, Version C_i und Version D_i mittels Chi-Quadrat Test

Modell	-2 Log Likelihood	df	χ^2 -Test/Signifikanz
Intercepts-Only (IO)	11042.967	4	
Version A_i	9848.207	6 8 18 20	IO - A _i = 1194.76*** A _i - B _i = 181.18*** A _i - C _i = 858.68*** A _i - D _i = 880.45***
Version B_i	9667.031	14 10 12	IO - B _i = 1375.94*** B _i - C _i = 677.50*** B _i - D _i = 699.27***
Version C_i	8989.528	24 2	IO - C _i = 2053.44*** C _i - D _i = 21.77***
Version D_i	8967.759	26	IO - D _i = 2075.18***

Anmerkungen.

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

Im Folgenden wird die Version D_i, welche alle Prädiktoren der Individualebene aus den Bereichen kulturelle Werte, Persönlichkeit, berufliche und familiäre Bedingungen und Rollenkonflikte umfasst, näher betrachtet. In Tabelle 11.21 sind nun für dieses Modell die Ergebnisse der festen Effekte in Form von Schätzungen und t-Tests mit der Angabe von Signifikanzen aufgeführt. Da alle Prädiktoren zentriert wurden (vgl. Kapitel 11.5.1), sind die erzielten Werte der Schätzungen wie folgt zu interpretieren: Für jeden einstufigen Skalenzuwachs auf z. B. der (6-stufigen) Skala Arbeitsstress wird ein Wertebfall von 0.11 auf der Skala Arbeitszufriedenheit vorhergesagt. Der ungewichtete Mittelwert über alle Paare und Kulturen hinweg für die Arbeitszufriedenheit liegt dabei bei 4.39, wenn alle im Modell enthaltenen Prädiktoren den Wert Null annehmen. Da die Prädiktoren eben vorher zentriert wurden, entspricht der Wert Null folglich dem Skalenmittelwert des jeweiligen Prädiktors.

Die höchsten Schätzungen erzielten die Variablen Familienfreundlichkeit (.21), Selbstwirksamkeit (.17), Arbeitsstress (-.11), SES (.10), Traditionalismus (.10) und Gleichberechtigung in der Partnerschaft (.09). Zusätzlich wurden die t-Tests für normative Ge-

schlechtsrollenorientierung (-.06), Kinderbetreuung am Arbeitsplatz (.05), Work-to-Family Konflikt (.04) und Family-to-Work Konflikt (-.04) signifikant. Erstaunlicherweise zeigte sich, dass eine normative Geschlechtsrollenorientierung auf der Individual-ebene für die Arbeitszufriedenheit abträglich, eine traditionelle Sichtweise hingegen förderlich für die Arbeitszufriedenheit zu sein scheint. Zudem ist der positive Wert der Schätzung des Work-to-Family Konflikts ein höchst überraschendes Ergebnis und widerspricht allen bisherigen Befunden (vgl. Tabelle 7.3). Bislang wurde meist ein negativer Zusammenhang zwischen dem Work-to-Family Konflikt und der Arbeitszufriedenheit (z. B. Kossek & Ozeki, 1998) oder ein sehr niedriger negativer beziehungsweise kein Zusammenhang (z. B. Allen et al., 2000; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005) gefunden.

Tabelle 11.21: Feste Effekte: Schätzungen und t-Tests mit Angabe von Signifikanzwerten des Modells Version D_i (Level 1 Prädiktoren)

Parameter	Schätzung	t-Test/Signifikanz
INTERCEPT	4.39	101,84***
SES	.10	11,21***
Normative Geschlechtsrollenorientierung	-.06	-2,05**
Familiarismus	-.02	-,89
Individualismus	.03	1,33
Traditionalismus	.10	3,67***
Modernismus	-.01	-0,32
Neurotizismus	.00	-,13
Extraversion	.04	1,18
Offenheit	-.03	-1,02
Verträglichkeit	-.02	-,54
Gewissenhaftigkeit	.04	1,81
Soziale Kompetenz	.05	1,37
Selbstwirksamkeit	.17	5,67***
Soziale Unterstützung	.02	0,90
Arbeitsstress	-.11	-5,24***
Familienfreundlichkeit	.21	8,11***
Kinderbetreuung am Arbeitsplatz	.05	2,05*
Konfliktstil (verbale Aggressivität)	.02	1,31
Konfliktstil (Rückzugsverhalten)	-.01	-,51
Konfliktstil (Konstruktives Problemlösen)	.02	1,08
Konflikthäufigkeit	-.03	-1,08
Beziehungsqualität (Gleichberechtigung)	.09	3,52***
Familienstress	-.02	-,65
Bewertung der externen Kinderbetreuung	-.02	-,47
Work-to-Family Konflikt	.04	2,92**
Family-to-Work Konflikt	-.04	-2,61**

Anmerkungen.

*p<.05; **p<.01; ***p<.001.

In Tabelle 11.22 sind alle gerechneten Modelle mit Prädiktoren auf der Individualebene (Level 1) und der Paarebene (Level 2) aufgeführt. Zusätzlich wurde nochmals zu Ver-

gleichszwecken das Intercepts-Only Modell mit in die Tabelle aufgenommen. Alle Modelle (Version A_p, B_p, C_p und D_p) waren signifikant besser als das Modell, welches lediglich die Intercepts beinhaltete. Dies ist kein sonderlich überraschendes Ergebnis, da alle hier aufgelisteten Modelle nur Erweiterungsversionen (um eben die Level 2 Prädiktoren) der Modelle A_i, B_i, C_i und D_i darstellen, welche alle einen besseren Modellfit als das Intercepts-Only Modell aufweisen (vgl. Tabelle 11.20). Für die Vergleiche zwischen den in Tabelle 11.22 enthaltenen Modellversionen errechneten sich fast ausschließlich signifikante Chi-Quadrat Werte, was bedeutet, dass je komplexer das Modell wird, desto signifikant besser wird auch sein Modellfit. Eine Ausnahme stellt der Vergleich zwischen der Version C_p und D_p dar: Es ergab sich ein χ^2 (2, N = 3602) = 8923.248 – 8920.894 = 2.35, $p > .25$.

Des Weiteren war von Interesse, ob sich die komplexeste Version von Tabelle 11.20, welche alle Prädiktoren auf der Individualebene umfasste, in bedeutsamer Weise von der einfachsten Version von Tabelle 11.22, welche alle Prädiktoren auf Individualebene und Prädiktoren kulturelle Werte auf der Paarebene beinhaltete, unterschied. Für diesen Modellvergleich wurde ein χ^2 (6, N = 3602) = 8967.759 – 8966.110 = 1.65 berechnet, das keine Signifikanz erzielte. Erst die Version C_p unterschied sich signifikant von der Version D_i, χ^2 (24, N = 3602) = 8967.759 – 8923.248 = 44.51, $p < .01$.

Tabelle 11.22: Vergleiche der Modelle Intercepts-Only, Version A_p, Version B_p, Version C_p und Version D_p mittels Chi-Quadrat Test

Modell	-2 Log Likelihood	df	χ^2 -Test/Signifikanz
Intercepts-Only (IO)	11042.967	4	
Version A_p	8966.110	32 8 18 20	IO - A _p = 2076.86*** A _p - B _p = 15.10* A _p - C _p = 42.86*** A _p - D _p = 45.22**
Version B_p	8951.008	40 10 12	IO - B _p = 2091.96*** B _p - C _p = 27.76** B _p - D _p = 30.11**
Version C_p	8923.248	50 2	IO - C _p = 2119.72*** C _p - D _p = 2.35
Version D_p	8920.894	52	IO - D _p = 2122.07***

Anmerkungen.

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

In Tabelle 11.23 sind die Ergebnisse für die festen Effekte der Version D_p, welche alle Prädiktoren der Individual- und der Paarebene aus den Bereichen kulturelle Werte, Persönlichkeit, berufliche und familiäre Bedingungen und Rollenkonflikte beinhaltet, mit

den Schätzungen und den t-Tests angegeben. Auch hier kann wiederum an der Schätzung des Intercepts abgelesen werden, wie groß die über alle Paare und Kulturen hinweg durchschnittliche Arbeitszufriedenheit ist, nämlich 4.39, wenn alle Level 1 und Level 2 Prädiktoren den Wert Null, also ihren jeweiligen Mittelwert, annehmen.

Die höchsten Schätzwerte erreichten die Level 1 Prädiktoren Familienfreundlichkeit (.22), Gleichberechtigung (.18), Selbstwirksamkeit (.16), SES (.10) und Familienstress (.10). Der positive Wert der Schätzung für Familienstress überrascht insofern, als dies bedeutet, dass die Arbeitszufriedenheit mit Zunahme des Familienstress steigt. Weiterhin erzielten die Prädiktoren Arbeitsstress (-.08), Kinderbetreuung am Arbeitsplatz (.08), Extraversion (.06), Family-to-Work Konflikt (-.06) und Work-to-Family Konflikt (.06) auf Individualebene signifikante t-Werte. Bis auf das Ergebnis für den Work-to-Family Konflikt, welcher auch in diesem Modell wiederum in positiver Weise die Arbeitszufriedenheit beeinflusst, können alle Ergebnisse als erwartungskonform betrachtet werden. Auf der Paarebene erzielten nur drei Prädiktoren, nämlich Familienstress (-.20), Gleichberechtigung (-.14) und Neurotizismus (.12), signifikante Schätzungen. Auch hier widersprechen der negative Schätzwert für Gleichberechtigung und der positive für Neurotizismus den Erwartungen. Außerdem ist festzustellen, dass relativ wenige Prädiktoren überhaupt in bedeutsamer Weise die Arbeitszufriedenheit vorherzusagen vermögen. Von den 52 in der Version D_p enthaltenen Prädiktoren werden lediglich 13 Variablen, folglich rund 25 % der Prädiktoren, signifikant.

Tabelle 11.23: Feste Effekte: Schätzungen und t-Tests mit Angabe von Signifikanzwerten des Modells Version D_p (Level 1 und Level 2 Prädiktoren)

Parameter	Schätzung	t-Test/ Signifikanz	Schätzung	t-Test/ Signifikanz
	Level 1	Level 1	Level 2	Level 2
INTERCEPT	4.39	99,29***		
SES	.10	6,74***	-.01	-,58
Normative Geschlechts- rollenorientierung	-.06	-1,37	-.01	-,10
Familiarismus	.01	,17	-.04	-,75
Individualismus	.03	,81	-.01	-,14
Traditionalismus	.07	1,65	.05	,87
Modernismus	-.03	-,60	.03	,50
Neurotizismus	-.06	-1,72	.12	2,58**
Extraversion	.06	2,21*	-.08	-1,95
Offenheit	-.02	-,50	-.01	-,19
Verträglichkeit	.02	,46	-.09	-1,36
Gewissenhaftigkeit	.06	1,91	-.04	-,80
Soziale Kompetenz	-.02	-,40	.14	1,93
Selbstwirksamkeit	.16	3,64***	.01	,19
Soziale Unterstützung	.04	1,27	-.04	-,89
Arbeitsstress	-.08	-2,59**	-.06	-1,36
Familienfreundlichkeit	.22	5,77***	-.01	-,15
Kinderbetreuung am Arbeitsplatz	.08	2,48*	-.07	-1,59
Konfliktstil (verbale Aggressivität)	.05	1,91	-.06	-1,43
Konfliktstil (Rückzugsverhalten)	.00	-,14	-.03	-,69
Konfliktstil (konstruktives Problemlösen)	.00	,14	.04	,83
Konflikthäufigkeit	-.09	-1,77	.10	1,56
Beziehungsqualität (Gleichberechtigung)	.18	4,15***	-.14	-2,47*
Familienstress	.10	2,15*	-.20	-3,34**
Bewertung der externen Kinderbetreuung	.02	,32	-.04	-,60
Work-to-Family Konflikt	.06	3,04**	-.04	-1,17
Family-to-Work Konflikt	-.06	-2,63**	.04	1,16

Anmerkungen.

*p<.05; **p<.01; ***p<.001.

Es steht nun noch die Berichterstattung über die berechneten Mehrebenenmodellierungen der Versionen mit Prädiktoren auf allen drei Ebenen (Individuum, Paar und Kultur) aus. Alle Modellversionen A_k , B_k , C_k und D_k erreichten keine Konvergenz, obwohl die Anzahl der Iterationen auf 500 anstelle der sonst üblichen 100 erhöht wurde und die Konvergenzwahrscheinlichkeit auf .001 im Gegensatz zu der sonst üblichen Wahrscheinlichkeit von .000001 ausgedehnt wurde. Da SPSS keine gesicherten Lösungen für diese Modelle errechnen konnte, wurden natürlich weder die Ergebnisse der Modellvergleiche noch die Ergebnisse der festen Effekte für diese Modelle mit Prädiktoren auf allen Ebenen dargestellt.

An dieser Stelle sollen jedoch noch die Ergebnisse für die zufälligen Effekte erläutert werden, welche sich in den bislang berechneten Modellen ja nur auf die Regressionskonstanten beziehen, da die Regressionssteigungen – wie weiter oben erklärt – in den Random-Intercept Modellen nicht variieren. Ein signifikanter Random-Intercept gibt dabei an, ob bedeutsame Unterschiede in den Mittelwerten der darüber liegenden Ebenen existieren, ob also im vorliegenden Fall sich zum einen die Paare und zum anderen die Kulturen signifikant in ihrer Arbeitszufriedenheit unterscheiden. In Tabelle 11.24 sind diese Random-Intercepts angegeben. Teilweise können sie zur Erklärung beitragen, weshalb für die zuletzt gerechneten Modellversionen keine Konvergenz erzielt werden konnte. Tabelle 11.24 zeigt nämlich, dass auf jeden Fall für alle Modelle (Versionen A_i , B_i , C_i , D_i , A_p , B_p , C_p und D_p) signifikante Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit auf Paarebene (Level 2) in den Intercepts, also den Regressionskonstanten, bestehen. Dies wird so interpretiert, dass die durchschnittliche Arbeitszufriedenheit zwischen den Paaren deutlich variiert.

Für die Kulturebene (Level 3) sehen die Resultate weit weniger eindeutig aus. Die Signifikanzniveaus, welche sich immer auf einen einseitigen Test beziehen, da getestet wird “whether variance is *greater* than would be expected by chance“ (Tabachnik & Fidell, 2007, S. 806), bewegen sich für die Unterschiede der Regressionskonstanten auf Kulturebene um .05 und sind damit deutlich höher als die auf Paarebene, die zwischen .011 und .001 variieren. Diese schwachen Signifikanzwerte auf Level 3, die dazugehörigen äußerst geringen Parameterschätzungen von .01 für alle Intercepts auf Level 3 und auch die zuvor errechnete Intra-Klassen-Korrelation für die Kulturebene von .03 weisen darauf hin, dass die Differenzen zwischen den Kulturen bezüglich der Arbeitszufriedenheit unerheblich sind. Dies mag auch ein Grund dafür sein, weshalb die Hinzunahme von Level 3 Prädiktoren zu keinen befriedigenden Ergebnissen führte. Deshalb wird in den folgenden explorativen Berechnungen von Drei-Ebenen-Modellierungen Abstand genommen. Ein weiterer sehr wichtiger Befund in diesem Zusammenhang sind die statistisch signifikanten Residuen (Level 1), welche ein Indikator dafür sind, dass die Modelle noch deutlich verbessert werden können.

Tabelle 11.24: Ergebnisse der zufälligen Effekte für die Intercepts (bzw. Residuen) der gerechneten Drei-Ebenen-Modelle Versionen A_i, B_i, C_i, D_i, A_p, B_p, C_p und D_p

Zufällige Effekte → Residuen (Level 1)	Parameter- schätzung	Standard- abweichung	Wald Z	<i>p</i> (1-seitig)
Version A _i	1.07	.04	28.09	< .001
Version B _i	1.04	.04	27.98	< .001
Version C _i	.98	.04	26.85	< .001
Version D _i	.97	.04	26.80	< .001
Version A _p	.96	.04	26.81	< .001
Version B _p	.96	.04	26.86	< .001
Version C _p	.95	.04	26.96	< .001
Version D _p	.95	.04	26.97	< .001
Zufällige Effekte → Intercepts (Level 2)	Parameter- schätzung	Standard- abweichung	Wald Z	<i>p</i> (1-seitig)
Version A _i	.10	.03	3.32	.001
Version B _i	.08	.03	2.92	.002
Version C _i	.07	.03	2.30	.011
Version D _i	.07	.03	2.51	.005
Version A _p	.07	.03	2.60	.005
Version B _p	.07	.03	2.65	.004
Version C _p	.08	.03	2.73	.003
Version D _p	.08	.03	2.72	.004
Zufällige Effekte → Intercepts (Level 3)	Parameter- schätzung	Standard- abweichung	Wald Z	<i>p</i> (1-seitig)
Version A _i	.02	.01	1.69	.046
Version B _i	.02	.01	1.72	.043
Version C _i	.01	.01	1.67	.048
Version D _i	.01	.01	1.64	.051
Version A _p	.01	.01	1.65	.050
Version B _p	.01	.01	1.62	.052
Version C _p	.01	.01	1.61	.054
Version D _p	.01	.01	1.62	.053

Nachdem keine Hypothesen über zufällige Effekte in den postulierten Modellen vorliegen, werden die von Hox (2002) vorgeschlagenen Schritte vier und fünf bei der Entwicklung von passenden Mehrebenenmodellen nur für das explorative Modell fortgesetzt.

Der vierte Schritt bezieht sich dabei auf die Berechnungen der in der Fachliteratur als „Random Coefficient Models“ bezeichneten Modelle. Diese Modelle nehmen zusätzlich Random Slopes, also zufällige Effekte für die Regressionssteigungen, auf. Um die Variation dieser Random Slopes zu testen, ist es sinnvoll, jeden potenziellen Prädiktor einzeln zu testen, da es andernfalls schnell zu Konvergenzproblemen kommen kann. Hierbei können Variablen, die keine Signifikanz als feste Effekte erreichen konnten, in diesem Schritt erneut analysiert werden. Es kann nämlich durchaus möglich sein, dass ein Prädiktor zwar über keine signifikante durchschnittliche Regressionssteigung verfügt, was im zweiten Schritt überprüft wurde, jedoch eine signifikante Varianzkomponente für die Regressionssteigung besitzt. Folgende Varianzen der Regressionssteigungen erreichten dabei im vorliegenden Datensatz Signifikanz: Arbeitsstress, Konfliktstil – Verbale Aggressivität, Konfliktstil – Rückzugsverhalten, Konfliktstil – Konstruktives Problemlösen, Bewertung der externen Kinderbetreuung, Offenheit, Gewissenhaftigkeit, Soziale Kompetenz, Soziale Unterstützung, Family-to-Work Konflikt, Normative Geschlechtsrollenorientierung, Familiarismus, Individualismus, Traditionalismus und Modernismus. Demnach variiert die Stärke der Zusammenhänge von z. B. Arbeitsstress und Arbeitszufriedenheit zwischen den einzelnen Paaren deutlich. Dies bedeutet außerdem, dass die hierarchische Struktur des Datensatzes in keinem Fall zu ignorieren ist und Mehrebenenanalysen angebracht sind.

Nachdem entschieden wurde, welche der Regressionssteigungen eine signifikante Varianz zwischen den Gruppen (im vorliegenden Fall Paaren) aufweisen, empfiehlt Hox (2002), alle diese Varianzkomponenten simultan in ein Modell zu geben. Deshalb wurden die eben genannten Variablen als zufällige Effekte in ein Modell mit allen bislang ermittelten festen Effekten gegeben. Da die Anzahl der zufälligen Effekte bei 16 liegt und damit für eine Mehrebenenanalyse sehr groß ist, konnte für dieses Modell auch mit schwächeren Konvergenzkriterien keine gültige Lösung erreicht werden. Aus diesem Grund wurde ein Modell berechnet, welches eine Auswahl von festen und zufälligen Effekten enthielt, nachfolgend als F_3 bezeichnet. Dabei wurden auf der Individualebene als feste und zufällige Effekte die Prädiktoren aus dem Bereich Beruf, nämlich Arbeitsstress, Familienfreundlichkeit, Kinderbetreuung am Arbeitsplatz, und die beiden Rollenkonflikte Work-to-Family und Family-to-Work Konflikte ausgewählt. Zusätzlich enthält das Modell (als feste Effekte) die Prädiktoren Familienstress, Gleichberechtigung in der Partnerschaft und Neurotizismus auf Paarebene. Dieses Modell konnte zwar konvergieren, ist jedoch deutlich schlechter als die Modelle, welche nur feste Effekte auf der Individualebene (Modell F_1) beziehungsweise auf der Individual- und Paarebene (Modell F_2) enthalten, wie in Tabelle 11.25 an den kursiv gedruckten Ergebnissen der Chi-Quadrat-Tests abgelesen werden kann. Alle in dieser Tabelle aufgeführten Modelle sind jedoch offensichtlich besser als das Intercepts-Only Modell. Auch das Modell F_2

passt signifikant besser als das Modell F_3 zum vorliegenden Datensatz, $\chi^2(3, N = 3602) = 9280.998 - 9240.749 = 40.25$, $p < .001$. Das Modell F_2 kann damit als passendstes Modell für den vorliegenden Datensatz bezeichnet werden, obwohl sein Kennwert (-2 Log Likelihood) etwas schlechter ist, da er größer als die Kennwerte der Modelle C_i , D_i , A_p , B_p , C_p und D_p ist. Allerdings kommt das Modell F_2 mit deutlich weniger Prädiktoren als die eben genannten Modelle aus, ist demnach sparsamer und wird entsprechend dem Parsimonitätsprinzip bevorzugt.

Tabelle 11.25: Vergleiche der Modelle Intercepts-Only, finales Modell mit festen Effekten auf Level 1 (F_1), finales Modell mit festen Effekten auf Level 1 und 2 (F_2), finales Modell mit festen und zufälligen Effekten (F_3)

Modell	-2 Log Likelihood	df	χ^2 -Test/Signifikanz
Intercepts-Only (IO)	11042.967	4	
Finales Modell mit festen Effekten auf Level 1 (F_1)	9280.998	7 3 20	IO - F_1 = 1761.97*** F_1 - F_2 = 40.25* F_3 - F_1 = 1109.32***
<u>Finales Modell mit festen Effekten auf Level 1 und Level 2 (F_2)</u>	<u>9240.749</u>	10 17	IO - F_2 = 1802.22*** F_3 - F_2 = 1149.55 ***
Finales Modell mit festen und zufälligen Effekten (F_3)	10390.299	27	IO - F_3 = 652.67***

Anmerkungen.

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

Das passendste Modell ist **fett** gedruckt und unterstrichen.

Im fünften und letzten Schritt zur explorativen Modellfindung sollten dann noch alle Cross-Level Interaktionen zwischen den Prädiktoren auf Level 2 und den Individualprädiktoren, die eine signifikante Variation in der Regressionssteigung im vierten Schritt aufwiesen, hinzugefügt werden. Auf diesen Schritt wird verzichtet, da bereits das Modell F_3 deutlich schlechter als die einfacheren Modelle F_1 und F_2 abschneidet (vgl. Tabelle 11.25), obwohl in dieses Modell zusätzlich die signifikanten zufälligen Effekte der Regressionssteigungen aufgenommen wurden. Für eine sinnvolle Berechnung dieser „Random Coefficient Modelle“ wäre es doch vorteilhaft, wenn spezifische theoriegeleitete Annahmen vorliegen würden, welche dann gezielt überprüft werden könnten, insbesondere wenn eine große Prädiktorenanzahl vorhanden ist.

11.5.1.3 Varianzaufklärungen aller berechneten Modelle

Die Frage nach der Varianzaufklärung der Mehrebenenmodelle ist mit Entschiedenheit eine sehr interessante und wichtige, zumal bei den herkömmlichen multiplen Regressionsgleichungen mit dem multiplen Korrelationskoeffizienten R oder mit dem quadrierten multiplen Korrelationskoeffizienten R^2 ein zentraler statistischer Kennwert existiert. Interpretiert wird dieser als der durch die Prädiktoren erklärte Varianzanteil. Bei der Mehrebenenanalyse ist die Frage nach der erklärten Varianz hingegen eine äußerst komplexe. Hox (2002) nennt hierfür im Wesentlichen zwei Gründe: Zum einen existieren auf den verschiedenen Ebenen unerklärte Varianzanteile. Allein diese Tatsache macht die Berechnung der Varianzaufklärung komplizierter als bei den Regressionsgleichungen. Zum anderen sind die Mehrebenenmodelle mit zufälligen Regressionssteigungen von Natur aus sehr komplex, so dass es für den Begriff der Varianzaufklärung keine einheitliche Definition gibt.

Deswegen werden für die vorliegende Arbeit nur Berechnungen der Varianzaufklärungsanteile für die Modellversionen A_i bis D_i und A_p bis D_p vorgenommen, da diese nur feste Effekte beinhalten. Verschiedene Ansätze haben sich nun dieser Problematik angenommen. In der vorliegenden Arbeit wird dabei auf den relativ weit verbreiteten Ansatz von Bryk und Raudenbush (1992) zurückgegriffen. Die Berechnungen der erklärten Varianzanteile erfolgen dabei Ebene für Ebene. In Tabelle 11.26 sind die Ergebnisse der Berechnungen des Bryk-Raudenbush- R^2 für die einzelnen Ebenen und Modellversionen A_i bis D_i und zusätzlich die Anteile der Varianzaufklärung in Relation zur allgemeinen Varianzaufklärung der einzelnen Ebenen (ermittelt durch die ICC in Kapitel 11.5.1.1) dargestellt.

Tabelle 11.26: Varianzaufklärungen der Modelle Versionen A_i , B_i , C_i , und D_i berechnet mittels des Bryk-Raudenbush- R^2

Modelle	Version A_i		Version B_i		Version C_i		Version D_i	
R^2 innerhalb der Paare	0.04	(3,4 %)	0.08	(6,7 %)	0.13	(11,2 %)	0.14	(12,0 %)
R^2 zwischen den Paaren	0.30	(3,3 %)	0.40	(4,4 %)	0.54	(5,9 %)	0.50	(5,5 %)
R^2 zwischen den Kulturen	0.55	(1,7 %)	0.54	(1,6 %)	0.60	(1,8 %)	0.63	(1,9 %)
Gesamt		(8,4 %)		(12,7 %)		(18,9 %)		(19,4 %)

Anmerkungen.

Werte ohne Klammern geben das Bryk-Raudenbush- R^2 an.

Prozentsätze in Klammern = Varianzaufklärungsanteile der einzelnen Modelle in Relation zur allgemeinen Varianzaufklärung durch die drei Ebenen Individuum, Paar und Kultur (ermittelt durch die ICC).

Die Prädiktoren der einzelnen Modelle erklären dabei innerhalb der Paare einen augenscheinlich geringen Prozentsatz an Varianz in der Arbeitszufriedenheit (4 % bei Modellversion A_i bis maximal 14 % bei Modellversion D_i). Die Varianzaufklärung zwischen den Paaren liegt, wenn man das R² nach Bryk und Raudenbush (1992) berechnet, bei immerhin mindestens 30 % für Modell A_i bis maximal 54 % bei Modell C_i. Das Modell, welches also nicht die beiden Rollenkonflikte als Prädiktoren auf Individual-ebene enthält, kann mehr Varianz zwischen den Paaren erklären als das Modell, welches alle Prädiktoren beinhaltet. Der Prozentsatz der durch die Prädiktoren aufgeklärten Varianz zwischen den Kulturen liegt noch höher und zwar zwischen 54 bis 63 % für die Modelle A_i bis D_i.

Setzt man die eben genannten Prozentsätze jedoch in Relation Gesamtvarianzaufklärung durch die drei Ebenen Individuum, Paar und Kultur, klären auf einmal die Unterschiede innerhalb der Paare, also zwischen den Individuen, die größten Varianzanteile (von 3,4 % für Modellversion A_i bis 12 % für Modellversion D_i) auf und die Unterschiede zwischen den Kulturen die geringsten Varianzanteile (von 1,6 % für Modellversion B_i bis 1,9 % für Modellversion D_i). Die Unterschiede zwischen den Paaren vermögen in der Arbeitszufriedenheit relativiert an der Varianzaufklärung durch die Ebene Paar insgesamt, welche bei 11 % liegt, auch nur noch zwischen 3,3 % für Modell A_i bis 5,9 % für Modell C_i, aufzuklären. Auf allen Ebenen fällt demnach der Anteil der aufgeklärten Varianz drastisch, wenn man die Zahlen an der Gesamtaufklärung relativiert. Besonders extrem stellt sich diese Tatsache für die Varianzaufklärungen zwischen den Kulturen dar. Obwohl sich anfangs ein R² zwischen 0.54 und 0.63 errechnet hat, liegen die Werte nach der Relativierung an der Gesamtaufklärung im Bereich um die zwei Prozent. Wenn nämlich insgesamt gesehen die Kulturunterschiede nach der ICC nur 3 % der Varianz in der Arbeitszufriedenheit aufklären, ist dieser geringe Prozentsatz schnell aufgeklärt, insbesondere bei einer großen Prädiktorenanzahl.

Werden nun die Prozentsätze für die einzelnen Ebenen addiert, ergeben sich für die überprüften Modelle Varianzaufklärungen zwischen 8,4 % für die Modellversion A_i, welche ja nur kulturelle Werte und demographische Merkmale als Prädiktoren beinhaltet, und 19,4 % für die Modellversion D_i, welche die meisten Prädiktoren enthält. Es kann also insgesamt festgehalten werden, dass trotz der Vielzahl von Prädiktoren nur ein kleiner Teil der Varianz in der Arbeitszufriedenheit aufgeklärt werden konnte.

Tabelle 11.27 zeigt die Ergebnisse der Berechnungen des Bryk-Raudenbush-R² für die einzelnen Ebenen und Modellversionen A_p bis D_p und zusätzlich die Anteile der Varianzaufklärung in Relation zur allgemeinen Varianzaufklärung der einzelnen Ebenen (ermittelt durch die ICC in Kapitel 11.5.1.1). Hierbei zeigt sich ein recht ähnliches Bild wie für die Modellversionen aus Tabelle 11.26, obwohl die in Tabelle 11.27 aufgeführten Modelle zusätzlich noch Prädiktoren auf der Paarebene enthalten.

Tabelle 11.27: Varianzaufklärungen der Modelle Versionen A_p, B_p, C_p, D_p berechnet mittels des Bryk-Raudenbush-R²

Modelle	Version A _p		Version B _p		Version C _p		Version D _p	
R² innerhalb der Paare	0.14	(12,0 %)	0.15	(12,9 %)	0.15	(12,9 %)	0.15	(12,9 %)
R² zwischen den Paaren	0.48	(5,3 %)	0.48	(5,3 %)	0.47	(5,2 %)	0.47	(5,2 %)
R² zwischen den Kulturen	0.63	(1,9 %)	0.61	(1,8 %)	0.61	(1,8 %)	0.60	(1,8 %)
Gesamt		(19,2 %)		(20,0 %)		(19,9 %)		(19,9 %)

Anmerkungen.

Werte ohne Klammern geben das Bryk-Raudenbush-R² an.

Prozentsätze in Klammern = Varianzaufklärungsanteile der einzelnen Modelle in Relation zur allgemeinen Varianzaufklärung durch die drei Ebenen Individuum, Paar und Kultur (ermittelt durch die ICC).

Die Varianzaufklärungen in der Arbeitszufriedenheit zwischen den Paaren durch die in den einzelnen Modellen enthaltenen Prädiktoren fallen nach der Berechnung des Bryk-Raudenbush-R² vergleichsweise niedrig aus, wenn auch höher als bei den Modellen der vorigen Tabelle (14 % bei Modellversion A_p und 15 % bei den Modellversion B_p, C_p und D_p). Die Varianzaufklärung zwischen den Paaren liegt dagegen bei immerhin 47 % für Modell C_p und D_p beziehungsweise 48 % bei Modell A_p und B_p. Folglich erklären die Modelle, die weniger Prädiktoren auf Paarebene beinhalten, ein Prozent mehr Varianz als Modelle mit mehr Prädiktoren auf Level 2. Am höchsten sind wiederum die Prozentsätze der durch die Prädiktoren aufgeklärten Varianzen zwischen den Kulturen (60 % für das komplexeste Modell D_p bis 63 % für das einfachste Modell mit Prädiktoren auf Paarebene, Version A_p).

Wirft man jedoch einen Blick auf die Werte, die in Relation zur Gesamtvarianzaufklärung stehen, erklären wieder die Varianzen innerhalb der Paare, also zwischen den Individuen, die größten Varianzanteile (von 12,0 % für Modellversion A_p beziehungsweise 12,9 % für die restlichen drei Modellversionen) und die Unterschiede zwischen den Kulturen die geringsten Varianzanteile (1,8 % für die Modellversion B_p, C_p und D_p beziehungsweise 1,9 % für Modellversion A_p). Die Unterschiede zwischen den Paaren können hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit relativiert an der Gesamtvarianzaufklärung auch nur noch 5,2 % für die Modelle C_p und D_p beziehungsweise 5,3 % für die Modelle A_p und B_p aufklären. Auch hier fällt also der Anteil der aufgeklärten Varianz auf allen drei Ebenen drastisch, wenn man die Zahlen an der Gesamtvarianzaufklärung relativiert. Den stärksten Abfall erfahren die Varianzaufklärungen zwischen den Kulturen. Obwohl sich anfangs R² von 0.60 bis 0.63 errechnet haben, liegen die Werte nach der

Relativierung an der Gesamtaufklärung wieder – wie die vorigen Modelle – im Bereich um die zwei Prozent. Wenn jedoch insgesamt gesehen die Kulturunterschiede nach der ICC nur 3 % der Varianz in der Arbeitszufriedenheit aufklären, ist dieser geringe Prozentsatz schnell weitgehend aufgeklärt, insbesondere bei einer großen Prädiktorenanzahl.

Eine Addition der Prozentsätze für die einzelnen Ebenen, relativiert an der Gesamtvarianzaufklärung, führt für die überprüften Modelle zu Varianzaufklärungen von 19,2 % für die Modellversion A_p , bis 20,0 % für die Modellversion B_p . Es kann also konstatiert werden, dass alle Modelle mit Prädiktoren auf Individual- und Paarebene zumindest (fast) doppelt soviel Varianz in der Arbeitszufriedenheit aufklären können wie die Modellversionen A_i und B_i .

Trotzdem fallen im Vergleich zu den Ergebnissen für die Modellversionen A_i bis D_i sowohl die unrelativierten als auch die relativierten Anteile der Varianzaufklärungen zu gering aus, da immerhin bis zu maximal 26 Prädiktoren auf Paarebene neu hinzugekommen sind. Auf der anderen Seite ist dieser Befund aufgrund der sehr niedrigen Schätzungen der Prädiktoren auf Paarebene (vgl. Tabelle 11.23) auch nicht sehr überraschend.

12 Diskussion

In diesem Kapitel werden die in den vorigen Abschnitten beschriebenen Befunde kurz zusammengefasst und einer Bewertung unterzogen.

Dabei soll auf kritische Anmerkungen bezüglich des allgemeinen empirischen Vorgehens verzichtet werden und in dieser Hinsicht auf die Arbeiten von Kupsch (2005) und Dillitzer (2006) hingewiesen werden, die auf die Probleme bei der Stichprobenzusammensetzung wie beispielsweise Repräsentativität beziehungsweise Selektivität der Stichprobe, bei der Datenerhebung, wie z. B. querschnittliche Versuchsdesigns oder Selbsteinschätzung, und bei den Erhebungsinstrumenten, wie z. B. Reliabilität, Validität und Kürze der einzelnen Skalen, ausführlicher eingehen. Trotz u. a. der Fragwürdigkeit, ob ein Analogieschluss von dieser Stichprobe auf die Gesamtbevölkerung der einzelnen Länder zulässig ist, oder den nur bedingt zufriedenstellenden Reliabilitätswerten einzelner Skalen, können die empirischen Ergebnisse der vorliegenden Arbeit definitiv zu einem Erkenntnisgewinn in der Work-Family Forschung beitragen.

Die vorliegende Arbeit kennzeichnet sich durch drei wesentliche Neuerungen im Work-Family Forschungsbereich aus.

Die erste bezieht sich auf die holistische Vorgehensweise in Form einer typologischen Betrachtungsweise der einzelnen Individuen im Hinblick auf berufliche, partnerschaftliche, familiäre Dimensionen und die Big Five. Der Typus – in der quantitativen Forschung immer mehr durch den Begriff Cluster verdrängt – hilft in diesem Kontext nicht nur dabei, die Vielfalt von Erscheinungsformen im Arbeits-, Partnerschafts-, Familien- und Persönlichkeitsbereich zu kategorisieren, sondern auch neue Hypothesen zu generieren.

Die zweite Neuerung betrifft die Berücksichtigung der dyadischen Abhängigkeit der Daten. Deswegen wurde mit dem relativ jungen statistischen Verfahren der Mehrebenenmodellierung gearbeitet, welches für die Analyse von z. B. Paardaten besonders gut geeignet ist (Raudenbush, Brennan & Barnett, 1995). Mit dieser Methode konnten die Daten jedoch nicht nur auf ihre hierarchische Struktur bezüglich ihrer Paarzugehörigkeit, sondern auch bezüglich ihrer Kulturzugehörigkeit überprüft werden.

Die Berücksichtigung der Kulturzugehörigkeit der Daten stellt gleichzeitig auch die dritte Neuerung dieser Arbeit dar: “Work and family research with a broad international base and cross-cultural comparison is rare“ (Schein, 2005, S. XVIII).

Mit Blick auf die drei eben genannten Vorzüge dieser Arbeit wird in den folgenden Abschnitten zuerst die empirische Kernaussage herausgearbeitet (Kapitel 12.1), anschließend werden die einzelnen Hypothesen und Modelle im Bezug auf ihre empirische Standhaftigkeit diskutiert (Kapitel 12.2) und zuletzt werden Anregungen zu möglichen weiterführenden Studien gegeben (Kapitel 12.3).

12.1 Synopse der Befunde vorliegender Studie

Die wissenschaftliche Quintessenz der vorliegenden Arbeit soll im Folgenden kurz Erwähnung finden.

Im Wesentlichen widmete sich diese Arbeit zwei Ansätzen und zwar der typologischen beziehungsweise konfiguralen Sichtweise und dem Mehrebenenansatz, angewendet auf den Work-Family Forschungsbereich. Als Kriteriumsvariable fungierte dabei die Arbeitszufriedenheit.

Für den typologischen Ansatz zeigt sich, dass mittels clusteranalytischer Prozeduren Arbeits-, Partnerschafts-, Familien- und Persönlichkeitstypen auf der Grundlage einer 3604 Personen (1802 Paare) und 9 europäischen Kulturen umfassenden Stichprobe gebildet werden können, die gehäuft auftretende intraindividuelle Konfigurationen beschreiben. Dabei wurden jeweils vier beziehungsweise bei den Big Five Faktoren drei Typen gefunden, die nach psychometrischen und psychologischen Kriterien aus dem Work-Family Bereich – wenn auch nicht immer eindeutig – voneinander differenziert werden konnten.

Für den Mehrebenenansatz zeigt sich, dass eine hierarchische Struktur in den Daten dergestalt vorliegt, dass in erster Linie Individuen in Paaren geschachtelt sind und die Unterschiede zwischen den Paaren theoretisch immerhin 11 Prozent und praktisch rund 5 Prozent der Varianz in der Arbeitszufriedenheit aufklären können. In Form von Random-Intercept Modellen wurden zahlreiche Mehrebenenmodellierungen vorgenommen, die zwischen 6 und 48 Prädiktoren auf Individual- beziehungsweise Individual- und Paarebene aus dem Work-Family Bereich beinhalteten und die bis zu 20 Prozent der Gesamtvarianz in der Arbeitszufriedenheit erklärten, wobei die Anzahl der bedeutsamen Prädiktoren insgesamt relativ gering war. Als bedeutsame Prädiktoren erwiesen sich dabei die beiden Rollenkonflikte (Work-to-Family und Family-to-Work) und Variablen aus dem beruflichen Feld, nämlich Arbeitsstress, Familienfreundlichkeit und Kinderbetreuung am Arbeitsplatz.

12.2 Diskussion der Befunde vor dem Hintergrund der aufgestellten Hypothesen

12.2.1 Bildung von Arbeitsprototypen und Validierbarkeit anhand externer Kriterien

Die aus drei Teilen bestehende Hypothese kann mit gewissen Einschränkungen bestätigt werden, da sich aus den vier beruflichen Faktoren vier Arbeitstypen bilden ließen, welche als „Familienfreundlicher Arbeitsplatz ohne integrierte Kinderbetreuung“, „Subjektiv unbedeutender Arbeitsplatz“, „Traditionell-konservativer Arbeitsplatz“ und „Arbeitsplatz mit integrierter Kinderbetreuung“ bezeichnet werden konnten. Auch zeigten sie bis auf den vierten Arbeitstyp („Arbeitsplatz mit integrierter Kinderbetreuung“) bedeutsame Differenzen in der Geschlechterverteilung innerhalb der Cluster, die hypothe-

senkonform waren: Der Typ „Subjektiv unbedeutender Arbeitsplatz“ zeichnete sich durch eine unterdurchschnittliche Anzahl an Arbeitsstunden aus und beinhaltete mehr als doppelt so viele Frauen wie Männer. Das Cluster „Traditionell-konservativer Arbeitsplatz“ wurde hingegen erwartungsgemäß von Männern dominiert.

Die Frage nach der Kriteriumsvalidität der gefundenen Typen kann mittels der vorliegenden Ergebnisse nicht endgültig beantwortet werden, da zwar fast ausschließlich signifikante Gruppenunterschiede hinsichtlich der verwendeten Skalen zwischen den Typen bestehen, diese jedoch bis auf eine Ausnahme sehr gering sind. Die Clusterzugehörigkeit beeinflusst nur den Work-to-Family Konflikt in etwas stärkerem Maße. Dieser Befund bestärkt die in einigen Metaanalysen gefundenen starken Zusammenhänge zwischen beruflichen Faktoren wie beispielsweise Arbeitsstress, Anzahl der Arbeitsstunden, Familienfreundlichkeit beziehungsweise Flexibilität der Arbeitszeiten, auf deren Grundlage die Typen gebildet wurden, und dem Work-to-Family Konflikt (vgl. Byron, 2005; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005; Ford et al., 2007).

12.2.2 Bildung von Partnerschaftsprototypen und Validierbarkeit anhand externer Kriterien

Diese ebenfalls dreigliedrige Hypothese kann weder eindeutig beibehalten noch zurückgewiesen werden. Obwohl sich mit Hilfe clusteranalytischer Verfahren vier Konfigurationen beziehungsweise Typen – als „Gleichberechtigte“, „Unkonstruktive“, „Konfliktmeider“ und „Problemlöser“ bezeichnet – finden ließen, welche auf den fünf untersuchten partnerschaftlichen Dimensionen verschiedene Ausprägungen aufwiesen, konnten diese Partnerschaftstypen nicht eindeutig anhand externer Kriterien validiert werden. Die Typen sind nicht klar voneinander unterscheidbar, das heißt, es existieren nur signifikante Gruppenunterschiede zwischen den „Problemlösern“ und den anderen drei Typen. Außerdem konnte der zweite Teil der Hypothese, dass nämlich signifikante Unterschiede in der Geschlechterverteilung in den einzelnen Typen vorliegen, nur zur Hälfte, nämlich für die „Unkonstruktiven“ und „Problemlöser“, bestätigt werden.

Trotz dieser nicht ganz eindeutigen Befunde, die sicherlich ein Stück weit stichprobenabhängig sind, zeigen sich zumindest für den Typ „Problemlöser“ systematische und inhaltlich plausible Unterschiede in den Werten auf den diversen Skalen aus den Bereichen Rollenkonflikte, Arbeit, Familie und Persönliches, so dass die vorgenommene Kriteriumsvalidierung auch erste Anhaltspunkte zumindest für eine Konstruktvalidität des Partnerschaftstyps „Problemlöser“ liefern kann. Vor allem der Befund, dass in der aus Validierungsgründen vorgenommenen einfaktoriellen Varianzanalyse die Variable Paarzufriedenheit eine relativ große Effektstärke aufweist und damit sich die Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zum Typ „Problemlöser“ auf die Paarzufriedenheit positiv beziehungsweise negativ auszuwirken scheint, passt gut zu den bisherigen Ergebnissen auf diesem Forschungsgebiet: Kurdek (1994) konnte in einer Längsschnittstudie über zwei Jahre hinweg zeigen, dass der Konfliktlösungsstil „Konstruktives Problemlösen“ des/der Partners/in, welcher auch den gefundenen Partnerschaftstyp „Problemlö-

ser“ maßgeblich charakterisiert, vor allem bei den Männern die Ehezufriedenheit in positiver Weise beeinflusst. Zahlreiche andere Studien konnten weitgehend konsistent den Zusammenhang zwischen (dys)funktionalen Interaktions- und Kommunikationsmustern und Ehe- beziehungsweise Paarzufriedenheit bestätigen (u. a. Karney & Bradbury, 1995; Russell-Chapin, Chapin & Sattler, 2001; Bodenmann, 2000). Schneewind und Gerhard (2002) konnten in diesem Kontext in einer Längsschnittstudie ein Mediatormodell bestätigen, in welchem ein konstruktives Konfliktbewältigungsverhalten den Zusammenhang zwischen Beziehungspersönlichkeit (generelle soziale Kompetenz, Empathie und Verletzbarkeit) und Paarzufriedenheit vermittelt.

12.2.3 Bildung von Familienprototypen und Validierbarkeit anhand externer Kriterien

Clusteranalytische Verfahren ermittelten anhand des vorliegenden Datensatzes vier Familientypen, welche als „Problemfreier Typ“, „Kompensatorisch-konstruktiver Typ“, „Überlastete“ und „Resignative“ bezeichnet werden konnten. Demnach erfährt zumindest der erste Teil der Hypothese eine Bestätigung derart, dass sich inhaltlich sinnvolle und gut interpretierbare Konfigurationen mittels dreier familiärer Faktoren finden ließen.

Ebenfalls konnte der zweite Teil der Hypothese, nämlich vermutete Unterschiede in der Geschlechterverteilung in den Typen, bestätigt werden. Die beiden Typen „Kompensatorisch-konstruktiver Typ“ und „Überlastete“, welche sich durch ein überdurchschnittliches zeitliches Ausmaß für Familienarbeit auszeichneten, enthielten hypothesenkonform deutlich mehr Frauen als Männer, während in den beiden anderen Clustern – durch ein unterdurchschnittliches Ausmaß an Familienarbeit gekennzeichnet – Männer überrepräsentiert waren. Die Befunde einer amerikanischen Studie von Blair und Lichter (1991) zur Aufteilung der Hausarbeit veranlassen die Autoren sogar so weit zu gehen, dass sie sagen: “The analysis indicates that this gender-based division of family work is symptomatic of continuing gender inequality and gender role socialization [...]“ (S. 91). Die Konsequenzen dieser geschlechterrollentypischen Aufteilung der Hausarbeit erachteten sie dabei als alles andere als trivial: Eine zwischen den Partnern nicht aufgeteilte Hausarbeit hängt mit einer schlechten mentalen Gesundheit der verheirateten Frauen zusammen, sogar mit erhöhten Depressionswerten. Auch die vorliegenden Ergebnisse zeigen, dass die beiden durch überdurchschnittlich viel Familienarbeit gekennzeichneten, von Frauen dominierten Typen „Kompensatorisch-konstruktiver Typ“ und „Überlastete“ durch eine relativ hohe psychische und physische Symptombelastung charakterisiert sind.

Die Frage nach der Validierbarkeit der Familientypen anhand externer Kriterien kann nicht eindeutig beantwortet werden, da sich die Typen zwar hinsichtlich aller Kriterien unterscheiden, jedoch nicht jeder Typ von jedem und teilweise nur in geringem Maße, was an den nur bedingt zufriedenstellenden Effektstärken ablesbar ist. Überraschenderweise erzielen dabei die „Resignativen“ die ungünstigsten Werte auf den Kriterienska-

len, obwohl sich die „Überlasteten“ durch das stärkste Ausmaß an Familienstress auszeichnen. Allerdings verfügen die „Überlasteten“ im Gegensatz zu den „Resignativen“ über mehr Ressourcen im Hinblick auf die externe Kinderbetreuung, so dass die Vermutung nahe liegt, dass in diesem Kontext weniger der Stress als die Ressourcen für die Ausprägungen auf den diversen Skalen entscheidend sind. Noch erwähnt werden sollte, dass sich die Familientypen in relativ starkem Maße (mit einer Effektstärke von .10) bezüglich des Family-to-Work Konfliktes und weniger bezüglich des Work-to-Family Konfliktes ($d = .04$) unterscheiden. Dies entspricht der Annahme einer Bereichsspezifität, dass nämlich familiäre Faktoren mehr im Zusammenhang mit dem Family-to-Work als dem Work-to-Family Konflikt stehen (z. B. Crouter, 1984b; Frone et al., 1992, Parasuraman et al., 1996).

12.2.4 Replizierbarkeit der drei Persönlichkeitsprototypen mittels der vorliegenden Stichprobe und Validierbarkeit anhand externer Kriterien

Die von verschiedenen Autoren (u. a. Rammstedt et al., 2004; Asendorpf et al., 2002) postulierten Persönlichkeitsprototypen Resiliente, Overcontroller und Undercontroller für FFM-basierte Erhebungsinstrumente konnten mit dem vorliegenden Datensatz repliziert werden.

Explorativ wurde zudem untersucht, ob sich in den einzelnen Typen Unterschiede in der Geschlechterverteilung finden lassen. Dies kann für die Resilienten und Undercontroller bestätigt werden. Unter den Resilienten befinden sich deutlich mehr Frauen und unter den Undercontrollern deutlich mehr Männer. Ob diese Befunde eventuell stichprobenabhängig sind, was anzunehmen ist, muss in weiteren Studien überprüft werden.

Die Ergebnisse bezüglich der Validierbarkeit anhand externer Kriterien sprechen mit überwiegender Mehrheit für eine Bestätigung der Hypothese. Insgesamt sind die Typen bis auf ganz wenige Ausnahmen voneinander differenzierbar, da zumindest relativ starke Unterschiede zwischen den Resilienten und den beiden anderen Persönlichkeitstypen existieren. Resiliente waren erwartungsgemäß durch die vorteilhaftesten und Overcontroller durch die unvorteilhaftesten Skalenausprägungen gekennzeichnet. Die Befunde der vorliegenden Arbeit passen in diesem Punkt demnach sehr gut in das Bild der bisherigen Studien (z. B. Schneewind & Kupsch, 2007b; DeNeve & Cooper, 1998).

12.2.5 Arbeitszufriedenheit in Abhängigkeit von Unterschieden zwischen Individuen, Paaren und Kulturen

Bevor überhaupt Mehrebenenanalysen gerechnet werden konnten, musste mittels der Berechnung Intra-Klassen-Korrelationen für Paare und Kulturen ermittelt werden, ob eine hierarchische Datenstruktur dergestalt vorliegt, dass Individuen in Paaren und Paaren in Kulturen geschachtelt sind. Im Hinblick auf die Paardimensionen errechnete sich ein nicht zu vernachlässigender Wert von .11 und für die Kulturdimension ein Wert von .03, wobei letzterer als gering einzustufen ist. Der größte Anteil der Varianz, nämlich

86 %, wird jedoch von interindividuellen Unterschieden erklärt. Es konnte somit die Annahme, dass die meiste Varianzaufklärung durch die Individualebene, die zweitgrößte von der Paarebene und die geringste von der Kulturebene erreicht werden kann, bestätigt werden. Die Frage, ob jedoch eine ICC von .03 ausreicht, um eine sinnvolle Mehrebenenmodellierung mit drei Ebenen vorzunehmen, blieb vorerst noch unbeantwortet. Die Hypothese einer dyadischen Abhängigkeit der Daten erfuhr auf jeden Fall eine Bestätigung.

Von den 12 postulierten Modellen, welche im einfachsten Fall nur kulturelle Werte und demographische Merkmale als Prädiktoren auf der Individualebene enthielten und im komplexesten Fall kulturelle Werte und demographische Merkmale, Persönlichkeitsvariablen, berufliche und familiäre Bedingungen und Rollenkonflikte als Prädiktoren auf allen drei Ebenen Individuum, Paar und Kultur beinhalteten, erzielten nur die ersten 8 Modelle Konvergenz. Die vier Modelle mit Prädiktoren auf allen Ebenen konnten auch mit schwächeren Konvergenzkriterien zu keiner gültigen Lösung gelangen. Dieser Befund passt zum einen gut zu den Hinweisen in der statistisch-methodischen Literatur, die aufgrund des enormen Schätzaufwandes, der mit der Berechnung dieser Modelle einhergeht, mehrheitlich empfiehlt, Modelle mit einer geringeren Variablenanzahl zu rechnen (vgl. Ditton, 1998; Tabachnick und Fidell, 2007). Zum anderen zeigte sich, dass sich nicht nur die Individuen, sondern auch die Paare, nicht aber die Kulturen wirklich bedeutsam in der Arbeitszufriedenheit in den acht konvergierten Modellen unterschieden, was die Vermutung weiter bestärkt, dass sich die Kulturen in den erhobenen Dimensionen recht ähnlich sind.

Des Weiteren kann generell gesagt werden, dass unter den acht postulierten und konvergierten Modellen die komplexeren Modelle, welche also durch eine höhere Prädiktoranzahl gekennzeichnet sind, sich näher am „wahren“ Modell befanden als die einfacheren Modelle. Dies könnte darauf hindeuten, dass vor allem die Anzahl der Prädiktoren die Passung des Modells beeinflusst. Bei den klassischen multiplen Regressionsanalysen wird deswegen eine „Schrumpfungskorrektur“ vorgenommen (vgl. Bortz, 1999). In der bisherigen Literatur zu Mehrebenenmodellen konnte die Autorin Vergleichbares nicht finden.

Eine weitere Frage in diesem Kontext war, wie stark die einzelnen Prädiktoren die Arbeitszufriedenheit in den Modellen beeinflussen. Da keine zufälligen Effekte für die Regressionssteigungen postuliert wurden, das heißt, es wurde nicht angenommen, dass sich die Regressionssteigungen zwischen den Paaren oder zwischen den Kulturen signifikant voneinander unterscheiden, wurden nur feste Effekte berechnet. Dabei zeigte sich, dass für das Modell D_i , welches alle Prädiktoren auf Individualebene enthielt, nur die folgenden Prädiktoren bedeutsam die Arbeitszufriedenheit vorhersagen konnten: sozio-ökonomischer Status, normative Geschlechtsrollenorientierung, Traditionalismus, Selbstwirksamkeit, Arbeitsstress, Familienfreundlichkeit, Kinderbetreuung am Arbeitsplatz, Gleichberechtigung in der Partnerschaft, Work-to-Family und Family-to-Work Konflikte. Gewichte und Vorzeichen der Prädiktoren entsprachen jedoch nicht immer

den Ergebnissen bisheriger Studien. Der Work-to-Family Konflikt beeinflusste z. B. entgegen der derzeitigen Befundlage in positiver Weise die Arbeitszufriedenheit.

Bei der Modellversion D_p, welche sowohl alle Prädiktoren auf Paar- als auch auf Kulturebene umfasste, erwiesen sich auf Individualniveau nur noch die Variablen sozio-ökonomischer Status, Selbstwirksamkeit, Arbeitsstress, Familienfreundlichkeit, Kinderbetreuung am Arbeitsplatz, Gleichberechtigung in der Partnerschaft, Work-to-Family und Family-to-Work Konflikte als bedeutsame Prädiktoren. Hinzu kamen jedoch noch die Prädiktoren Extraversion und Familienstress. Auf Paarebene wurden nur drei Prädiktoren signifikant, nämlich Neurotizismus, Gleichberechtigung und Familienstress. Insgesamt sprechen diese Befunde jedoch nicht dafür, dass wirklich starke und stabile Prädiktoren identifiziert werden konnten. Auch die Befunde bezüglich der Varianzaufklärung der acht Modelle in den einzelnen Ebenen Individuum, Paar und Kultur deuten darauf hin, dass noch nicht alle relevanten Prädiktoren in den Modellen enthalten sind, da die maximalen Varianzaufklärungen, nachdem alle Prozentwerte der drei Ebenen addiert und an der jeweils möglichen Gesamtvarianzaufklärung der entsprechenden Ebene relativiert wurden, nur bei maximal rund 20 Prozent liegen. Der größte Teil wird dabei in allen Modellen auf der Ebene des Individuums erklärt. Der zweitgrößte liegt beim Paar (zwischen 3,3 und 5 Prozent) und weit abgeschlagen liegt – wie aufgrund der bisherigen Befunde nicht anders vermutet – mit rund 2 % die Kulturebene. Extrem viel höhere Varianzaufklärungsanteile waren jedoch auch nicht unbedingt zu erwarten, da wichtige, vor allem in der organisationspsychologischen Forschung untersuchte berufliche Faktoren wie beispielsweise Autonomie, Handlungsspielraum, Abwechslungsreichtum der Tätigkeit, Leistung, Führungsstil des Vorgesetzten oder Aufstiegschancen als Prädiktoren in der vorliegenden Studie nicht berücksichtigt wurden (vgl. Kapitel 8, insbesondere Kapitel 8.3.1 zur Zweifaktorentheorie von Herzberg). Außerdem fehlten als Prädiktoren die in der Work-Family Forschung immer wichtiger werdenden Konstrukte Work-to-Family und Family-to-Work Facilitation, die sicherlich auch noch zur Varianzaufklärung beigetragen hätten.

Außerdem wurden noch explorative Modelle – auch mit zufälligen Regressionssteigungen – gerechnet, welche nur die zuvor als signifikant ermittelten Prädiktoren aufnahmen. Als passendstes Modell erwies sich dabei die Version F₂, welche auf Individual-ebene die Prädiktoren sozio-ökonomischer Status, Selbstwirksamkeit, Arbeitsstress, Familienfreundlichkeit, Kinderbetreuung am Arbeitsplatz, Gleichberechtigung in der Partnerschaft und die beiden Rollenkonflikte Work-to-Family und Family-to-Work Konflikte und auf Paarebene die Prädiktoren Familienstress, Gleichberechtigung und Neurotizismus als feste Effekte enthielt. Die Befunde hierzu können insgesamt aber als eher unbefriedigend erachtet werden, da die explorativen Modelle teilweise eine schlechtere Passung als die zuvor untersuchten Modelle, welche auch einige unbedeutende Prädiktoren enthielten, aufwiesen und zudem immer noch zu komplex waren, um inhaltlich sinnvolle, exakte und zuverlässige Schlüsse über z. B. zufällige Effekte oder Interaktionseffekte ableiten zu können.

12.3 Anregungen zu möglichen weiterführenden Untersuchungen

Abschließend sollen einige Anregungen für mögliche zukünftige Forschungsarbeiten und Untersuchungsgegenstände in dem Themenkomplex der vorliegenden Studie gegeben werden.

Für die zukünftige Forschung sollten im Wesentlichen drei allgemeine Aspekte berücksichtigt werden.

Einer davon betrifft die Generalisierbarkeit der Ergebnisse auf die Gesamtbevölkerung, die durch eine bessere Repräsentativität der Stichprobe erzielt werden könnte. Da es auf diesem Gebiet so gut wie ausgeschlossen ist, eine echte Zufallsstichprobe zu ziehen, in der definitionsgemäß jede Person der Grundgesamtheit die gleiche und berechenbare Wahrscheinlichkeit hat, in die Stichprobe zu gelangen, könnte auf andere Vorgehensweisen, wie z. B. die Quotenauswahl, zurückgegriffen werden. Hier würden spezielle Quotenvorgaben dafür sorgen, dass die Stichprobe der Grundgesamtheit in wichtigen Eigenschaften, wie z. B. Alter, Schulbildung und sozio-ökonomischer Status, strukturgleich ist (Neumann, 2003). Dies würde außerdem dazu führen, dass die Varianz in den erhobenen Merkmalsausprägungen zunehmen würde. Die teilweise in dieser Arbeit errechneten recht geringen Zusammenhänge und Effektstärken könnten u. a. auf die homogene Stichprobe und die damit einhergehenden relativ geringen Varianzen in verschiedenen Variablen zurückgeführt werden.

Der zweite Verbesserungsansatz betrifft das Versuchsdesign. Die Vor- und Nachteile der beiden gängigen Versuchsdesigns, nämlich Querschnitt- und Längsschnittstudien, sind hinreichend bekannt. Jedoch wäre zu überlegen, trotz des großen Aufwandes, der mit einer längsschnittlichen Untersuchung einhergeht, diese Designs auch verstärkt im Work-Family Forschungsbereich einzusetzen. Sie besitzen nämlich den großen Vorteil, dass sie ermöglichen, aus den Ergebnissen Kausalzusammenhänge abzuleiten.

Der dritte Punkt bezieht sich auf die Auswahl der erhobenen Konstrukte: Zukünftige Forschungsarbeiten im Work-Family Bereich sollten neben den negativen Spillover-Effekten, oftmals als Work-to-Family und Family-to-Work Konflikt bezeichnet, auch die erstmals von Grzywacz und Marks (2000) berücksichtigten positiven Spillover-Effekte, auch unter den Begriffen Work-to-Family und Family-to-Work Facilitation bekannt, untersuchen.

Forschungsimplicationen, die sich direkt aus den Erkenntnissen vorliegender Arbeit ergeben, können in die zwei Forschungsschwerpunkte dieser Arbeit untergliedert werden: Zum einen die typologische Herangehensweise verbunden mit clusteranalytischen Verfahren und zum anderen der hierarchische Mehrebenenansatz verbunden mit hierarchisch-linearen-Modellen.

In Bezug auf die in der vorliegenden Studie gefundenen Typen beziehungsweise Konfigurationen in den vier Bereichen Beruf, Partnerschaft, Familie und Persönlichkeit müssen in jedem Fall Replikationsstudien folgen. Darüber hinaus sollte, falls sich die Typen

als replizierbar erweisen, was für den Persönlichkeitsbereich aufgrund der bereits recht umfangreichen Forschungsarbeit auf diesem Gebiet anzunehmen ist, die Gültigkeit der Typologie durch Kriteriums- und Konstruktvalidierungen überprüft werden. Die Resultate dieser Arbeit können allenfalls als erste Hinweise auf mögliche Typen betrachtet werden. Neben der hinreichenden Beschreibung (Typenbildung und Replikation) und Vorhersage von Verhaltens- und Erlebensweisen (Validierung der Typen) sollte allerdings nicht die Erklärung dieser interindividuellen Differenzen außer Acht gelassen werden. Darüber hinaus gilt es auch die Antezedenzen der verschiedenen Typen in den genannten vier Bereichen genauer zu untersuchen.

Auch die Befunde, die sich aufgrund der vorgenommenen Mehrebenenmodelle ergaben, können nur als erste Anhaltspunkte für die weitere, dringend notwendige Forschungsarbeit gesehen werden. Im Besonderen muss geklärt werden, wie viel Varianz durch die Paarebene und durch die Kulturebene in der Arbeitszufriedenheit erklärt werden kann, wenn die Stichprobe inhomogener ist, und ob weitere Ebenen, wie z. B. die Unternehmens- und Abteilungszugehörigkeit, eine Rolle spielen. Es ist anzunehmen, dass sich die Werte der Intra-Klassen-Korrelationen (ICC) für die verschiedenen Ebenen dahingehend ändern könnten, dass die Abhängigkeiten der Daten von der Paar-, Organisations- und Kulturebene noch deutlich größer sind. Auch sollten noch genauere theoretische Überlegungen angestellt und explizite Hypothesen entwickelt werden, die dann in die Modellbildungen einfließen sollten. Zudem sollten die Modelle auch bereichsspezifisch und allgemein mit einer geringeren Prädiktorenanzahl entwickelt und überprüft werden. Insgesamt muss betont werden, dass die Forschung mit Mehrebenenmodellen im Work-Family Bereich noch ganz am Anfang steht, aber sicherlich in Zukunft Erkenntnisse von großer Relevanz und Reichweite liefern wird.

Folglich kann abschließend festgehalten werden, dass zukünftige Forschungsarbeiten dringend notwendig sind, welche an die vorliegende Arbeit anknüpfen können.

13 Literaturverzeichnis

- Adams, G. A., King, L. A. & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81, 411-420.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Hrsg.), *Advances in experimental social psychology* (S. 267-299). New York: Academic Press.
- Ahrentzen, S. B. (1990). Managing conflict by managing boundaries: How professional homeworkers cope with multiple roles at home. *Environment and Behavior*, 22, 723-752.
- Allen, K. R. (2000). A conscious and inclusive family studies. *Journal of Marriage and the Family*, 62, 4-17.
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S. & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278-308.
- Allport, G. W. (1935). Attitudes. In C Murchison (Hrsg.), *A handbook of social psychology* (S. 798-844). Worcester, MA: Clark University Press.
- Amelang, M. & Zielinski, W. (2002). *Psychologische Diagnostik und Intervention* (3. Aufl.). Berlin: Springer Verlag.
- Aryee, S., Fields, D. & Luk, V. (1999). Role stressors, interrole conflict, and well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 259-278.
- Asendorpf, J. B. (2006). Typeness of personality profiles: A continuous person-centred approach to personality data. *European Journal of Personality*, 20, 83-106.
- Asendorpf, J. B., Borkenau, P., Ostendorf, F. & van Aken, M. A. G. (2001). Carving personality description at its joints: Confirmation of three replicable personality prototypes for both children and adults. *European Journal of Personality*, 15, 169-198.
- Asendorpf, J. B., Caspi, A. & Hofstee, W. B. K. (Hrsg.). (2002). *The puzzle of personality types*. *European Journal of Personality*, 16 (S1), S1-S96.
- Asendorpf, J. B. & van Aken, M. A. G. (1999). Resilient, overcontrolled, and undercontrolled personality prototypes in childhood: Replicability, predictive power, and the trait-issue. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 815-832.
- Ashford, S. J. & Taylor, M. S. (1990). Adaptation to work transitions: An integrative approach. In G. R. Ferris & K. M. Rowland (Hrsg.), *Research in personnel and human resources management* (Vol. 8, S. 1-39). Greenwich, CT: JAI Press.

- Ashforth, B. E. (1998). Becoming: How does the process of identification unfold? In D. A. Whetten & P. C. Godfrey (Hrsg.), *Identity in organizations: Building theory through conversations* (S. 213-222). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E. & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25 (3), 472-491.
- Ashforth, B. E. & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 24, 413-434.
- Athenstaedt, U. (2000). Normative Geschlechtsrollenorientierung: Entwicklung und Validierung eines Fragebogens. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 21 (1), 91-104.
- Babbie, E. (2001). *The practise of social research* (9. Aufl.). Belmont, CA: Wadsworth.
- Bacharach, S. B., Bamberger, P. & Conley, S. (1991). Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 39-53.
- Backhaus, K., Erichson, B., Plinke, W. & Weiber, R. (2003). *Multivariate Analysemethoden: Eine anwendungsorientierte Einführung*. Berlin: Springer Verlag.
- Bagarozzi, D. A. (1997). Marital intimacy needs questionnaire: A preliminary report. *American Journal of Family Therapy*, 25, 285-290.
- Bakker, A. B. & Geurts, S. A. E. (2004). Towards a dual-process model of work-home interference. *Work & Occupations*, 31 (3), 345-366.
- Baltes, Briggs, Huff, Wright & Neuman (1999). Flexible and compressed workweek schedules: A meta-analysis of their effects on work-related criteria. *Journal of Applied Psychology*, 84 (4), 496-513.
- Bandura, A. (1977a). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioural change. *Psychological Review*, 84 (2), 191-215.
- Bandura, A. (1977b). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bardis, P. D. (1959). A familism scale. *Marriage and Family Living*, 21, 340-341.
- Barnett, R. C. (1994). Home-to-work spillover revisited. *Journal of Marriage and the Family*, 56, 647-656.
- Barnett, R. C. (1996). *Toward a review of the work/family literature: Work in progress*. Boston: Wellesley College Center for Research on Women.
- Barnett, R. C. (1998). Toward a review and reconceptualization of the work/family literature. *Genetic, Social & General Psychology Monographs*, 124 (2), 125-182.

- Barnett, R. C. & Baruch, G. K. (1987). Social roles, gender, and psychological distress. In R. C. Barnett, L. Biener & G. K. Baruch (Hrsg.), *Gender and stress* (S. 122-143). New York: The Free Press.
- Barnett, R. C., Brennan, R. T., Raudenbush, S. W., Pleck, J. H. & Marshall, N. L. (1995). Change in job and marital experiences and change in psychological distress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 839-850.
- Barnett, R. C., Gareis, K. C. & Brennan, R. T. (1999). Fit as a mediator of the relationship between work hours and burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 307-317.
- Barnett, R. C. & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family. *American Psychologist*, 56, 781-796.
- Barnett, R. C. & Lundgren-Gaveras, L. (1998). Dual-career couples and the decision to work less: A conceptual model. *Community, Work, and Family*, 1, 273-295.
- Barnett, R. C., Marshall, N. L. & Pleck, J. H. (1992). Men's multiple roles and their relationship to men's psychological distress. *Women and Health*, 18, 9-40.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6), 1173-1182.
- Bartolome, F. & Evans, P. A. L. (1979). Professional lives versus private lives – Shifting patterns of managerial commitment. *Organizational Dynamics*, 7 (4), 3-29.
- Baruch, G. K. & Barnett, R. C. (1986). Role quality, multiple role involvement, and psychological well-being in midlife women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 578-585.
- Baxter, J. (1997). Gender equality and participation in housework: A cross-national perspective. *Journal of Comparative Family Studies*, 28, 220-247.
- Beach, B. (1989). *Integrating work and family life*. Albany, NY: State University of New York Press.
- Bedeian, A. G., Burke, B. G. & Moffett, R. G. (1988). Outcomes of work-family conflict among married male and female professionals. *Journal of Management*, 14, 475-491.
- Belsky, J., Perry-Jenkins, M. & Crouter, A. (1985). The work-family interface and marital change across the transition to parenthood. *Journal of Family Issues*, 6, 205-220.
- Berk, R. & Berk, S. F. (1979). *Labor and leisure at home*. Beverly Hills, CA: Sage Publications.
- Bernard, J. (1981). The good-provider role: Its rise and fall. *American Psychologist*, 36, 1-12.

- Bernas, K. H. & Major, D. A. (2000). Contributors to stress resistance: Testing a model of women's work-family conflict. *Psychology of Women Quarterly*, 24, 170-178.
- Berscheid, A. E. & Peplau, L. A. (1983). The emerging science of relationships. In H. H. Kelley et al. (Hrsg.), *Close relationships: Perspectives on the meaning of intimacy*. New York: Freeman.
- Bertram, H. (1991). *Die Familie in Westdeutschland*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Bien, W. & Marbach, J. (1991). Haushalt-Verwandtschaft-Beziehungen: Familienleben als Network. In H. Bertram (Hrsg.), *Die Familie in Westdeutschland* (S. 3-44). Opladen: Leske & Budrich.
- Blair, S. L. & Lichter, D. T. (1991). Measuring the division of household labor. *Journal of Family Issues*, 12 (1), 91-113.
- Blaney, P. H. (1986). Affect and memory: A review. *Psychological Bulletin*, 99 (2), 229-246.
- Blashfield, R. K. (1980). The growth of cluster analysis: Tryon, Ward and Johnson. *Multivariate behavioral research*, 15, 439-458.
- Blau, P. N., Duncan, O. D. & Tyree, A. (1967). *The American occupational structure*. New York: Wiley.
- Block, J. (1971). *Lives through time*. Berkeley, CA: Bancroft Books.
- Block, J. H. & Block, J. (1980). The role of ego-control and ego-resiliency in the organization of behaviour. In W. A. Collins (Hrsg.), *Minnesota Symposium on Child Psychology* (Vol. 13, S. 39-101). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Blood, R. O. & Wolfe, D. M. (1960). *Husbands and wives*. New York: Macmillan.
- Bodenmann, G. (2000). *Stress und Coping bei Paaren*. Göttingen: Hogrefe.
- Bohen, H. H. & Viveros-Long, A. (1981). *Balancing jobs and family life*. Philadelphia: Temple University Press.
- Bolger, N. & Schilling, E. A. (1991). Personality and the problems of everyday life: The role of neuroticism in exposure and reactivity to daily stressors. *Journal of Personality*, 59, 355-386.
- Bond, J. T., Galinsky, E. & Swanberg, J. E. (1998). *The 1997 national study of the changing workplace*. New York: Families and Work Institute.
- Bortz, J. (1999). *Statistik für Sozialwissenschaftler*. Berlin: Springer Verlag.
- Bowen, G. L. (1998). Effects of leader support in the work unit on the relationship between work spillover and family adaptation. *Journal of Family and Economic Issues*, 19, 25-52.
- Boyd, L. H. & Iversen, G. R. (1979). *Contextual analysis: Concepts and statistical techniques*. Belmont, CA: Wadsworth.

- Brayfield, A. H. & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35, 307-311.
- Brenke, K. (2004). Dauer der Arbeitszeiten in Deutschland. *Wochenbericht des DIW Berlin*, 47/04. Verfügbar unter: www.diw-berlin.de/deutsch/produkte/publikationen/wochenberichte/docs/04-47-2.html#FN1 [17.07.2007].
- Brief, A. P. (1998). *Attitudes in and around organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Brief, A. P. & Roberson, L. (1989). Job attitude in organization: An exploratory study. *Journal of Applied Social Psychology*, 19, 717-727.
- Bronfenbrenner, U. (1976). *Ökologische Sozialforschung* (1. Aufl.). Stuttgart: Klett.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development: Experiment by nature and design*. Cambridge: Harvard University Press.
- Bronfenbrenner, U. (1981). *Die Ökologie der menschlichen Entwicklung*. Stuttgart: Klett.
- Bronfenbrenner, U. (1986a). Recent advances in research on human development. In R. K. Silbereisen, K. Eyferth & G. Rudinger (Hrsg.), *Development as action in context: Problem behaviour and normal youth development* (S. 287-309). Heidelberg und New York: Springer Verlag.
- Bronfenbrenner, U. (1986b). Ecology of the family as a context for human development: Research perspectives. *Developmental Psychology*, 22, 723-742.
- Bronfenbrenner, U. (1989). Ecological systems theory. *Annals of Child Development*, 6, 187-249.
- Brosius, F. (2002). *SPSS 11*. Bonn: MITP-Verlag.
- Bruck, C. S. & Allen, T. D. (2003). The relationship between big five personality traits, negative affectivity, type A behavior, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 457-472.
- Bruggemann, A. (1974). Zur Unterscheidung verschiedener Formen von Arbeitszufriedenheit. *Arbeit und Leistung*, 28, 281-284.
- Bruggemann, A. (1976). Zur empirischen Untersuchung verschiedener Formen der Arbeitszufriedenheit. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 30, 71-74.
- Bruggemann, A., Groskurth, P. & Ulich, E. (1975). *Arbeitszufriedenheit*. Bern: Huber.
- Bryant, F. B. (2000). Assessing the Validity of Measurement. In L. G. Grimm & P. R. Yarnold (Hrsg.), *Reading and understanding MORE multivariate statistics*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Bryk, A. S. & Raudenbush, S. W. (1992). *Hierarchical linear models*. Newbury Park, CA: Sage Publications.

- Bryk, A. S. & Raudenbush, S. W., Seltzer, M. & Congdon, R. T. (1989). *An introduction to HLM: Computer program and users' guide*. Chicago, IL: Scientific Software International Inc.
- Bühner, M. (2004). *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion*. München: Pearson Studium.
- Bundesministerium für Jugend, Familie und Gesundheit (1975). *Bericht über die Lage der Familien in der Bundesrepublik Deutschland. Zweiter Familienbericht*. Bonn.
- Bundestags-Drucksache V/2532 (1968). *Bericht der Bundesregierung über die Lage der Familien in der Bundesrepublik Deutschland*. Bonn.
- Burke, R. J. (1988). Some antecedents and consequences of work-family conflict. *Journal of Social Behavior and Personality*, 3, 287-302.
- Burke, R. J. & Greenglass, E. (1987). Work and family. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Hrsg.), *International review of industrial and organizational psychology* (S. 273-320). New York: Wiley.
- Burr, W. R., Leigh, G. K., Day, R. D. & Constantine, J. (1979). Symbolic interaction and the family. In W. R. Burr, R. Hill, F. I. Nye & I. Reiss (Hrsg.), *Contemporary theories about the family* (Vol. 2, S. 42-111). New York: Free Press.
- Busing, F. M. T. A., Meijer, E. & Van der Leeden, R. (1994). MLI. Software for multi-level analysis of data with two levels. User's guide for version 1.0b. Leiden: Leiden University, Department of Psychometrics and Research Methodology.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.
- Campbell, A., Converse, P. E. & Rodgers, W. (1976). *The quality of American life: Perceptions, evaluations, and satisfactions*. New York: Russell Sage Foundation.
- Carlson, D. S. (1999). Personality and role variables as predictors of three forms of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 236-253.
- Carlson, D. S. & Kacmar, K. M. (1996, August). *Work-nonwork conflict in the organization: Do life role values make a difference?* Paper presented at annual conference of the Academy of Management, Cincinnati, OH.
- Casper, W. J., Eby, L. T., Bordeaux, C., Lockwood, A. & Lambert, D. (2007). A review of research methods in IO/OB work-family research. *Journal of Applied Psychology*, 92 (1), 28-43.
- Caspi, A. (1998). Personality development across the life-course. In W. Damon (Hrsg.), *Handbook of child psychology* (Vol. 3, S. 311-388). New York: Wiley.

- Cellucci, A. J. & de Vries, D. L. (1978). *Measuring managerial satisfaction: A manual for the MJSQ* (Technical Report No. 11). Greensboro, N. C.: Center for Creative Leadership.
- Champoux, J. E. (1978). Perceptions of work and non-work: A re-examination of the compensatory and spillover models. *Sociology of Work and Occupations*, 5, 402-422.
- Chan, D. K.-S. (1994). COLINDEX: A refinement of three collectivism measures. In U. Kim, H. C. Triandis, C. Kagitcibasi, S.-C. Choi & G. Yoon (Hrsg.), *Individualism and collectivism: Theory, method, and applications* (S. 200-212). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Chassin, L., Zeiss, A., Cooper, K. & Reaven, J. (1985). Role perceptions, self-role congruence and marital satisfaction in dual-worker couples with preschool children. *Social Psychology Quarterly*, 48, 301-311.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53, 747-770.
- Clark, S. C. & Farmer, P. M. K. (1998, Oktober). *Living in two different worlds: Measuring cultural and value differences between work and home, and their effect on border-crossing*. Paper presented at the Institute of Behavioral and Applied Management Annual Conference, Orlando, FL.
- Cohen, A. (1997). Personal and organizational responses to work-nonwork interface as related to organizational commitment. *Journal of Applied Social Psychology*, 27 (12), 1085-1114.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S., & Aiken, L. (2003). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences* (3. Aufl.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Coltrane, S. (2000). Research on household labor: Modeling and measuring the social embeddedness of routine family work. *Journal of Marriage and the Family*, 62, 1208-1233.
- Comelli, G. & Rosenstiel, L. von (2003). *Führung durch Motivation*. München: Vahlen.
- Conger, R. D., Elder, G. H., Jr., Lorenz, F. O., Conger, K. J., Simons, R. L., Whitbeck, L. B., Huck, S. & Melby, J. N. (1990). Linking economic hardship to marital quality and instability. *Journal of Marriage and the Family*, 52, 643-656.
- Cooke, R. A. & Rousseau, D. M. (1984). Stress and strain from family roles and work role expectations. *Journal of Applied Psychology*, 69, 252-267.
- Cortis, G. A. (1973). The assessment of a group of teachers in relation to earlier career experience. *Educational Review*, 25, 112-123.

- Costa, P. T. (Jr), McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P. T. (Jr), McCrae, R. R. (1996). Toward a new generation of personality theories: Theoretical contexts for the five-factor model. In J. S. Wiggins (Hrsg.), *The five-factor model of personality* (S. 51-87). New York: Guilford Press.
- Cronbach, L. J. & Webb, N. (1975). Between class and within class effects in a reported aptitude x treatment interaction: A reanalysis of a study by G. L. Anderson. *Journal of Educational Psychology*, 67, 717-724.
- Crosby, F. J. (1984). Job satisfaction and domestic life. In M. D. Lee & R. N. Kanungo (Hrsg.), *Management of work and personal life* (S. 41-60). New York: Praeger.
- Crouter, A. (1984a). Participative work as an influence on human development. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 5, 71-90.
- Crouter, A. (1984b). Spillover from family to work: The neglected side of the work-family interface. *Human Relations*, 37, 425-552.
- Dawis, R. V., England, G. W. & Lofquist, L. H. (1968). *A psychological theory of work adjustment: An individual differences model and its applications*. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, R. & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86 (3), 499-512.
- Demerouti, E. & Geurts, S. A. E. (2004). Towards a typology of work-home interaction. *Community, Work & Family*, 7 (3), 285-309.
- Demerouti, E., Geurts, S. A. E., & Kompier, M. A. J. (2004). Positive and negative work-home interaction: Prevalence and correlates. *Equal Opportunities International*, 23 (1-2), 6-35.
- DeNeve, K. M. & Cooper, H. (1998). The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 124 (2), 197-229.
- Denmark, F. L., Shaw, J. S. & Ciali, S. D. (1985). The relationship among sex roles, living arrangements and the division household responsibilities. *Sex Roles*, 12, 617-625.
- Dillitzer, S. (2006). *Zwischen Beruf und Familie: Der Einfluss von Belastungsfaktoren und Ressourcen auf die Zufriedenheit*. Dissertation. Marburg: Tectum Verlag.
- Ditton, H. (1998). *Mehrebenenanalyse. Grundlagen und Anwendungen des Hierarchisch Linearen Modells*. Weinheim und München: Juventa.

- Dubin, R. (1956). Industrial workers' world: A study of the central life interests of industrial workers. *Social Problems*, 3, 131-142.
- Dubin, R. (1967). Industrial workers' world: A study of the central life interests of industrial workers. In E. Smigel (Hrsg.), *Work and leisure* (S. 143-174). New Haven: College and University Press.
- Dubin, R. (1976). Work in modern society. In R. Dubin (Hrsg.), *Handbook of work, organization, and society* (S. 5-35). Chicago: Rand McNally.
- Dubin, R. & Champoux, J. E. (1977). Central life interests and job satisfaction. *Organizational Behavior and Human Performance*, 18, 366-377.
- Dunham, R. B., Pierce, J. L. & Castenada, M. B. (1987). Alternative work schedules: Two field quasi-experiments. *Personnel Psychology*, 40, 215-242.
- Duxbury, L. E. & Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 60-74.
- Eagle, B. W., Miles, E. W. & Icenogle, M. L. (1997). Interrole conflicts and the permeability of work and family domains: Are there gender differences? *Journal of Vocational Behavior*, 50, 168-184.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C. Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124-197.
- Eckenrode, J. & Gore, S. (1990). Stress and coping at the boundary of work and family. In J. Eckenrode & S. Gore (Hrsg.), *Stress between work and family* (S. 1-16). New York: Plenum.
- Edwards, J. R., Caplan, R. D. & Harrison, R. V. (1998). Person-environment fit theory. In C. L. Cooper (Hrsg.), *Theories of organizational stress* (S. 29-47). New York: Oxford University Press.
- Edwards, J. R. & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25 (1), 178-199.
- Edwards J. R. & Rothbard, N. P. (2005). Work and family stress and well-being. In E. E. Kossek & S. J. Lambert (Hrsg.), *Work and life integration* (S. 211-242). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Engstler, H. (1998). *Die Familie im Spiegel der amtlichen Statistik*. Brühl: Chudeck Druck Service.
- Erez, M. & Earley, P. C. (1993). *Culture, self-identity, and work*. New York: Oxford University Press.

- Etzion, D. (1998). The experience of burnout and work/non-work success in male and female engineers: A matched-pairs comparison. *Human Resource Management*, 27, 163-179.
- Evans, P. & Bartolome, F. (1980). The relationship between professional and private life. In C. B. Derr (Hrsg.), *Work, family, and career* (S. 281-317). New York: Praeger.
- Evans, P. & Bartolome, F. (1984). The changing pictures of the relationship between career and family. *Journal of Occupational Behavior*, 5, 9-21.
- FamWork Research Consortium (2005). *Final report of the EU project "Family life and professional work: Conflict and synergy"*. Unveröffentlichtes Manuskript, Ludwig-Maximilians-Universität, München.
- Fischer, L. & Lück, H. E. (1972). Entwicklung einer Skala zur Messung von Arbeitszufriedenheit (SAZ). *Psychologie und Praxis*, 16, 63-76.
- Fischer, L. (2006). *Arbeitszufriedenheit*. Göttingen: Hogrefe.
- Fissini, H. J. (1997). *Lehrbuch der psychologischen Diagnostik* (2. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Flanagan, J. C. (1954). The critical incident technique. *Psychological Bulletin*, 51, 327-358.
- Ford, M. T., Heinen, B. A. & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92 (1), 57-80.
- Franke, H. (1978). Organisationspsychologie als wissenschaftliche Disziplin. In A. Mayer (Hrsg.), *Organisationspsychologie* (S. 332-349). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- French, J. R. P., Jr., Caplan, R. D. & Harrison, R. V. (1982). *The mechanisms of job stress and strain*. London: Wiley.
- Freudenthaler, H. H. (1998). *Gerechtigkeitspsychologische Aspekte der Arbeitsaufteilung in Doppelverdienerhaushalten: Zum (Un)Gerechtigkeitsempfinden von Frauen*. Unveröffentlichte Dissertation, Universität Graz.
- Friedman, D. E. (1987). Work vs. family: War of the worlds. *Personnel Administrator*, 32 (8), 36-39.
- Friedman, M. & Rosenman, R. H. (1974). *Type A Behaviour and your heart*. New York: Knopf.
- Friedman, S. D. & Greenhaus, J. H. (2000). *Allies or enemies? What happens when business professionals confront life choices*. New York: Oxford University Press.
- Frieling, E. (1975). *Psychologische Arbeitsanalyse*. Stuttgart: Kohlhammer.

- Frieling, E. & Sonntag, K. (1999). *Lehrbuch Arbeitspsychologie* (2. Aufl.). Bern: Huber.
- Frone, M. R. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The National Comorbidity Study. *Journal of Applied Psychology*, 85, 888-895.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Hrsg.), *Handbook of occupational health psychology* (S. 143-162). Washington DC: American Psychological Association.
- Frone, M. R., Barnes, G. M. & Farrell, M. P. (1994). Relationship of work-family conflict to substance use among employed mothers: The role of negative affect. *Journal of Marriage and the Family*, 56, 1019-1030.
- Frone, M. R. & Rice, R. W. (1987). Work-family conflict: The effect of job and family involvement. *Journal of Occupational Behaviour*, 8, 43-53.
- Frone, M. R., Russell, M. & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
- Frone, M. R., Russell, M. & Cooper, M. L. (1994). Relationship between job and family satisfaction: Causal or noncausal covariation? *Journal of Management*, 20, 565-579.
- Frone, M. R., Russell, M. & Cooper, M. L. (1995). Job stressors, job involvement and employee health: A test of identity theory. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68, 1-11.
- Frone, M. R., Yardley, J. K. & Markel, K. (1997). Developing and testing an integrative model of work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.
- Fürstenberg, F. (1975). Konzeption einer interdisziplinär organisierten Arbeitswissenschaft. *Schriften der Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel*, 64. Göttingen: Schwartz.
- Galinsky, E. T., Bond, J. T. & Friedman, D. E. (1993). *The work-life business case: An outline of work in progress*. New York: Families and Work Institute.
- Galinsky, E. T. & Stein, P. J. (1990). The impact of human resource policies on employees: Balancing work/family life. *Journal of Family Issues*, 8, 368-383.
- Garcia, F., Malpeceres, M. A., Musitu, G., Allat, P., Fontaine, A. M., Campos, B. & Arango, G. (1994). Evaluación de la socialización familiar. In G. Musitu & P. Allat (Hrsg.), *Psicosociología de la Familia* (S. 295-320). Valencia: Albatros Educación.
- Gebert, D. (1978). *Organisation und Umwelt*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Gebert, D. & Rosenstiel, L. von (1981). *Organisationspsychologie* (2. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.

- Gebert, D. & Rosenstiel, L. von (1996). *Organisationspsychologie* (4. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.
- Gebert, D. & Rosenstiel, L. von (2002). *Organisationspsychologie* (5. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.
- Georgas, J., Berry, J. W., van de Vijver, F. J. R., Kagitcibasi, C. & Poortinga, Y. H. (Hrsg.). (2006). *Families across cultures: A 30-nation psychological study*. Cambridge: Cambridge Press.
- Gerris, J. R. M., Houtmans, M. J. M., Kwaaitaal-Roosen, E. M. G., De Schipper, J. C., Vermulst, A. A. & Janssens, J. M. A. M. (1998). *Parents, adolescents and young adults in Dutch families: A longitudinal study*. Nijmegen: Institute of Family Studies.
- Geurts, S. A. E. & Demerouti, E. (2003). Work/non-work interface: A review of theories and findings. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst & C. L. Cooper (Hrsg.), *The handbook of work and health psychology* (S. 279-312). Chichester: Wiley.
- Goff, S. J., Mount, K. & Jamison, R. L. (1990). Employer supported child care, work/family conflict, and absenteeism: A field study. *Personnel Psychology*, 43, 793-809.
- Goldberg, L. R. (1992). The development of markers for the Big-Five factor structure. *Psychological Assessment*, 4, 26-42.
- Goldstein, H. (1986). Multilevel mixed linear model analysis using Iterative Generalized Least Squares. *Biometrika*, 73, 43-56.
- Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review*, 25, 483-496.
- Grandey, A. A. & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 350-370.
- Gray, D. E. (1989). Gender and organizational commitment among hospital nurses. *Human Relations*, 42, 801-813.
- Greenglass, E. R., Pantony, K.-L. & Burke, R. J. (1988). A gender-role perspective on role conflict, work stress and social support. *Journal of Social Behavior and Personality*, 3 (4), 317-328.
- Greenhaus, J. H. & Bedian, A. G. & Mossholder, K. W. (1987). Work experiences, job performance, and feelings of personal and family well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 200-215.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A. & Godshalk, V. M. (2000). *Career management*. Fort Worth: The Dryden Press.

- Greenhaus, J. H. & Parasuraman, S. (1986). A work-nonwork interactive perspective of stress and its consequences. *Journal of Organizational Behavior Management*, 8, 34-60.
- Greenhaus, J. H. & Parasuraman, S. (1999). Research on work, family, and gender. In G. N. Powell (Hrsg.), *Handbook of gender and work*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Greenhaus, J. H. & Powell, G. N. (2003). When work and family collide: Deciding between competing role demands. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90, 291-303.
- Greenhaus, J. H. & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31 (1), 72-92.
- Greif, S. (1983). *Konzepte der Organisationspsychologie: Eine Einführung in grundlegende theoretische Ansätze*. Bern: Huber.
- Grzywacz, J. G. & Bass, B. L. (2003). Work, family, and mental health: Testing different models of work-family fit. *Journal of Marriage and the Family*, 65, 248-261.
- Grzywacz, J. G. & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (1), 111-126.
- Guelzow, M. G., Bird, G. W. & Koball, E. H. (1991). An exploratory path analysis of the stress process for dual-career man and women. *Journal of Marriage and the Family*, 53, 151-164.
- Gutek, B. A., Nakamura, C. Y. & Nieva, V. F. (1981). The interdependence of work and family roles. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 1-16.
- Gutek, B. A., Repetti, R. & Silver, D. (1988). Nonwork roles and stress at work. In C. L. Cooper & R. Payne (Hrsg.), *Causes, coping, and consequences of stress at work* (S. 141-174). New York: Wiley.
- Gutek, B. A., Searle, S. & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-568.
- Haas, L. (1999). Families and work. In M. Sussman, S. K. Steinmetz & G. W. Peterson (Hrsg.), *Handbook of marriage and the family* (2. Aufl., S. 571-612). New York: Plenum Press.
- Häcker, H. & Stapf, K. H. (Hrsg.). (1998). *Dorsch. Psychologisches Wörterbuch* (13. überarb. und erw. Aufl.). Bern: Verlag Hans Huber.
- Hacker, W. (1986). *Arbeitspsychologie. Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten*. Bern: Huber.

- Hacker, W. (1995). *Arbeitstätigkeitsanalyse: Analyse und Bewertung psychischer Arbeitsanforderungen*. Heidelberg: Roland Asanger.
- Hackman, J. R. & Lawler, E. E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 55, 259-286.
- Haddock, S. A., Zimmerman, T. S., Ziemba, S., & Current, L. (2001). Ten adaptive strategies for work and family balance: Advice from successful dual earners. *Journal of Marital and Family Therapy*, 27, 445-458.
- Handy, C. (1978). The family: Help or hindrance? In C. L. Cooper & R. Payne (Hrsg.), *Stress at work* (S. 107-123). Chichester: Wiley.
- Heaton, T. B. & Albrecht, S. L. (1991). Stable unhappy marriages. *Journal of Marriage and the Family*, 53, 747-758.
- Hedeker, D. & Gibbons, R. D. (1996). MIXREG: A computer program for mixed-effects regression analysis with autocorrelated errors. *Computer Methods and Programs in Biomedicine*, 49, 229-252.
- Hellpach, W. (1925). Geschichte der Arbeit. In J. Riedel (Hrsg.), *Arbeitskunde* (S. 8-23). Leipzig: Teubner.
- Hendrick, S. S. (1981). Self-disclosure and marital satisfaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40 (6), 1150-1159.
- Hendrick, S. S. (1988). A generic measure of relationship satisfaction. *Journal of Marriage and the Family*, 50 (1), 93-98.
- Herrmann, T. (1979). *Psychologie als Problem*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Hersey, R. B. (1932). *Workers' emotions in shop and home: A study of individual workers from the psychological and physiological standpoint*. Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.
- Higgins, C. A., Duxbury, L. E. & Irving, R. H. (1992). Work-family conflict in dual-earner family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51, 51-75.
- Higginc, C. A., Duxbury, L. E. & Lee, C. (1994). Impact of life-cycle stage and gender on the ability to balance work and family responsibilities. *Family Relations*, 43, 144-150.
- Hill, E. J., Yang, C., Hawkins, A. J. & Ferris, M. (2004). A cross-cultural test of the work-family interface in 48 countries. *Journal of Marriage and the Family*, 66, 1300-1316.
- Hobfoll, S. E. (1988). *The ecology of stress*. New York: Hemisphere Publishing Corporation.

- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-524.
- Hobfoll, S. E. (1998). *Stress, culture, and community: The psychology and philosophy of stress*. New York: Plenum.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50 (3), 337-421.
- Hobfoll, S. E. & Shirom, A. (1993). Stress and burnout in the workplace: Conservation of resources. In T. Golomviewski (Hrsg.), *Handbook of organizational behaviour* (S. 41-61). New York: Marcel Dekker.
- Hofer, M., Klein-Allermann, E. & Noack, P. (Hrsg.). (1992). *Familienbeziehungen. Eltern und Kinder in der Entwicklung*. Göttingen: Hogrefe.
- Hoffmann-Riem, C. (1989). Elternhaft ohne Verwandtschaft: Adoption, Stiefbeziehungen und heterologe Insemination. In R. Nave-Herz & M. Markefka (Hrsg.), *Handbuch der Familien- und Jugendforschung. Band 1: Familienforschung* (S. 389-411). Neuwied: Luchterhand.
- Hofstede, G. (1984). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Hofstede, G. (1991). *Cultures and organizations: Software of the mind*. London: McGraw-Hill.
- Hofstede, G. (2006). *Lokales Denken, globales Handeln* (3. Aufl.). München: Deutscher Taschenbuch Verlag.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. New York: Harper & Row.
- Hox, J. (2002). *Multilevel analysis. Techniques and applications*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Hoyos, C. Graf (1974). *Arbeitspsychologie*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Hunter, J. E. & Schmidt, F. L. (1990). *Methods of meta-analysis: Correcting error and bias in research findings*. Beverly Hills, CA: Sage Publications.
- Institut für Demoskopie Allensbach (2004). *Einflussfaktoren auf die Geburtenrate*. Allensbach: Institut für Demoskopie Allensbach
- Irle, M. (1975). *Lehrbuch der Sozialpsychologie*. Göttingen: Hogrefe.
- Ivancevich, J. M. (1986). Life events and hassles as predictors of health symptoms, job performance, and absenteeism. *Journal of Occupational Behavior*, 7, 39-51.
- Jackson, S. E. & Schuler, R. S. (1985). A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 36, 16-78.

- Jagodzinski, W. & Manabe, K. (2005). *ZA-Information*, 55, 85-98.
- Jalilvand, M. (2000). Married women, work, and values. *Monthly Labor Review*, 123 (8), 26-31.
- Johnson, S. C. (1967). Hierarchical clustering schemes. *Psychometrika*, 32, 241-254.
- Judge, T. A. & Bono, J. E. (2001). A rose by any name. Are self-esteem, generalized self-efficacy, neuroticism, and locus of control indicators of a common construct? In B. W. Roberts & R. Hogan (Hrsg.), *Personality psychology in the workplace* (S. 93-118). Washington, DC: American Psychological Association.
- Judge, T. A., Boudreau, J. W. & Bretz, R. D. (1994). Job and life attitudes of male executives. *Journal of Applied Psychology*, 79, 767-782.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W. & Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48, 485-519.
- Judge, T. A. & Watanabe, S. (1994). Individual differences in the nature of the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67, 101-107.
- Kabanoff, B. (1980). Work and nonwork: A review of models, methods, and findings, *Psychological Bulletin*, 88, 60-77.
- Kabanoff, B. & O'Brien, G. (1980). Work and leisure: A task attributes analysis. *Journal of Applied Psychology*, 65 (5), 596-609.
- Kahn, R. L. & Quinn, R. P. (1970). Role stress: A framework for analysis. In A McLean (Hrsg.), *Occupational mental health* (S. 50-115). New York: Rand McNally.
- Kahn, R. L., Wolfe, D., Quinn, R. P., Snoek, J. & Rosenthal, R. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- Kando, T. M. & Summers, W. C. (1971). The impact of work and leisure: Toward a paradigm and research strategy. *Pacific Sociological Review*, 14, 310-327.
- Kanner, A. D., Coyne, J. C., Schaefer, C. & Lazarus, R. S. (1981). Comparison of two modes of stress measurement: Daily hassles and uplifts versus major life events. *Journal of Behavioral Medicine*, 4, 1-39.
- Kanter, R. M. (1977). *Work and family in the United States: A critical review and agenda for research and policy*. New York: Russell Sage Foundation.
- Karney, B. R. & Bradbury, T. N. (1995). The longitudinal course of marital quality and stability: A review of theory, method, and research. *Psychological Bulletin*, 118, 3-34.
- Karpel, M. A. & Strauss, E. S. (1983). *Family evaluation*. New York: Gardner Press.

- Kasl, S. V. (1978). Epidemiological contributions to the study of work stress. In C. L. Cooper & R. Payne (Hrsg.), *Stress at work* (S. 3-48). New York: Wiley.
- Katz, D. & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (2. Aufl.). New York: Wiley.
- Keith, P. M. & Schafer, R. B. (1984). Role behavior and psychological well-being: A comparison of men in one-job and two-job families. *American Journal of Orthopsychiatry*, 54 (1), 137-154.
- Kelley, H. H., Berscheid, E., Christensen, A., Harvey, J. H., Huston, T. L., Levinger, G., McClintock, E., Peplau, L. A. & Peterson, D. R. (1983). *Close relationships: Perspectives on the meaning of intimacy*. New York: Freeman.
- Kelly, R. & Voydanoff, P. (1985). Work/family role strain among employed parents. *Family Relations*, 34, 367-374.
- Kinnunen, U. & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51 (2), 157-177.
- Kinnunen, U., Vermulst, A., Gerris, J. & Mäkikangas, A. (2003). Work-family conflict and its relations to well-being: the role of personality as a moderating factor. *Personality and Individual Differences*, 35, 1669-1683.
- Kirchmeyer, C. (1992). Perceptions of nonwork-to-work spillover: Challenging the common view of conflict-ridden domain relationships. *Basic and Applied Social Psychology*, 13, 231-249.
- Kirchmeyer, C. (1993). Nonwork-to-work spillover: A more balanced view of the experiences and coping of professional women and men. *Sex roles*, 28, 531-552.
- Kirchmeyer, C. & Cohen, A. (1999). Different strategies for managing work/non-work interface. *Work and Stress*, 13, 59-73.
- Klaghofer, R. & Brähler, E. (2001). Konstruktion und teststatistische Prüfung einer Kurzform der SCL-90-R. *Zeitschrift für Klinische Psychologie, Psychiatrie und Psychotherapie*, 49, 115-124.
- Köcher, R. (1985). *Einstellungen zu Ehe und Familie im Wandel der Zeit – Eine Repräsentationsuntersuchung im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit, Familie und Sozialordnung Baden-Württemberg*. Stuttgart: Graphische Betriebe Süddeutscher Zeitungsdienst.
- Kohn, P., Hay, B. & Legere, J. (1994). Hassles, coping styles, and negative well-being. *Personality and Individual Differences*, 17 (2), 169-179.
- Komarovsky, M. (1967). *Blue-collar marriage*. New York: Vintage Books.

- Kossek, E. E., Dass, P. & Demarr, B. (1994). The dominant logic of employer-sponsored work and family initiatives: Human resource managers' institutional role. *Human Relations*, 47, 1121-1149.
- Kossek, E. E. & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83 (2), 139-149.
- Kossek, E. E. & Ozeki, C. (1999). Bridging the work-family policy and productivity gap: A literature review. *Community, Work & Family*, 2 (1), 7-32.
- Kreft, I. (1991). Using hierarchically linear models to analyze multilevel data. *ZUMA-Nachrichten*, 29, 44-56.
- Kreft, I. & de Leeuw, J. (1998). *Introducing multilevel modeling*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Kupsch, M. (2005). *Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Europa*. Dissertation. Hamburg: Verlag Dr. Kovac.
- Kurdek, L. A. (1994). Conflict resolution styles in gay, lesbian, heterosexual nonparent, and heterosexual parent couples. *Journal of Marriage and the Family*, 56, 705-722.
- Kurdek, L. A. (1996). The deterioration of relationship quality for gay and lesbian cohabiting couples. *Personal Relationships*, 3, 417-442.
- L'Abate, L. (1983). *Family Psychology*. Washington, DC: University Press of America.
- Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*, 43 (3), 239-257.
- Langer, W. (2004). *Mehrebenenanalyse. Eine Einführung für Forschung und Praxis*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Latack, J. C. & Foster, L. W. (1985). Implementation of compressed work schedules: Participation and job redesign as critical factors for employee acceptance. *Personnel Psychology*, 38, 75-92.
- Lave, J. & Wenger, E. (1991). *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lawler, E. E. III. (1973). *Motivation in work organizations*. Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Leodolter, M. B. (2000). *(Un-)Gerechtigkeitsempfinden berufstätiger Frauen bezüglich der Aufteilung der Hausarbeit: Zur Rolle der normativen Geschlechtsrollenorientierung und sozialer Vergleiche*. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Universität Graz.

- Lesthaeghe, R. & Willems, P. (1999). Is low fertility a temporary phenomenon in the European Union? *Population and Development Review*, 25 (2), S. 211-228.
- Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships. In K. Gergen, M. Greenberg & R. Willis (Hrsg.), *Social Exchange: Advances in theory and research* (S. 27-55). New York: Plenum Press.
- Lewin, K. (1963). *Feldtheorie in den Sozialwissenschaften*. Bern: Hans Huber.
- Lewis, R. A. & Spanier, G. B. (1982). Marital quality, marital stability, and social exchange. In F. F. Nye (Hrsg.), *Family relationships* (S. 49-65). Beverly Hills, CA: Sage Publications.
- Lienert, G. A. & Raatz, U. (1998). *Testaufbau und Testanalyse* (6. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Lipinski, H. & Stutzer, E. (2004). Wollen die Deutschen keine Kinder? *Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg*, 6, 3-8.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Hrsg.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (S. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Longford, N. T. (1990). VARCL. Software for variance component analysis of data with nested random effects (Maximum Likelihood). Princeton, N. J.: Educational Testing Service.
- Louis, M. R. & Sutton, R. I. (1991). Switching cognitive gears: From habits of mind to active thinking. *Human Relations*, 44, 55-76.
- MacEwen, K. E. & Barling, J. (1994). Daily consequences of work interference with family and family interference with work. *Work and Stress*, 8, 244-254.
- Macklin, E. D. (1980). Nontraditional family forms: A decade of research. *Journal of Marriage and the Family*, 42, 905-922.
- Mansfield, R. & Evans, M. G. (1975). Work and non-work in two occupational groups. *Industrial Relations*, 62, 328-334.
- Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, 42, 921-936.
- Marks, S. R. & Leslie, L. A. (2000). Family diversity and intersecting categories: Toward a richer approach to multiple roles. In D. Demo, K. Allen & M. A. Fine (Hrsg.), *Handbook of family diversity* (S. 402-423). New York: Oxford University Press.
- Marks, S. R. & MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58, 417-432.

- Marshack, K. J. (1994). Copreneurs and dual-earner couples: Are they different? *Entrepreneurship*, 19 (1), 49-69.
- Marshall, R. (1997). An investigation of variances in levels of individualism across two cultures and three social classes. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 28 (4), 490-495.
- Matsui, T., Oshawa, T. & Onglatto, M. L. (1995). Work-family conflict and stress-buffering effects of husband support and coping behaviour among Japanese married, working women. *Journal of Vocational Behavior*, 47, 178-192.
- Matthews, G. & Deary, I. J. (1998). *Personality traits*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Mayo, E. (1945). *The social problems of an industrial civilization*. New York: Viking. (Originalarbeit erschienen 1933).
- McCrae, R. R. & Costa, P. T. (Jr.) (1990). *Personality in adulthood*. New York: Guilford Press.
- Meijman, T. F. & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth, H. Thierry & C. J. Wolff (Hrsg.), *Handbook of work and organizational psychology* (5-33). Hove: Psychology Press/Erlbaum.
- Meissner, M. (1971). The long arm of the job: A study of work and leisure. *Industrial Relations*, 10, 239-260.
- Merton, R. K. (1957). The role-set: Problems in sociological theory. *British Journal of Sociology*, 8, 106-120.
- Mesmer-Magnus, J. R. & Viswesvaran, C. (2005). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 215-232.
- Meyers Lexikonverlag (2006). Arbeit [Internet]. Bibliographisches Institut & F. A. Brockhaus AG. Verfügbar unter: <http://lexikon.meyers.de/index.php?title=Arbeit&oldid=19844>.
- Michaelsen, S. & Johnson, D. E. (Hrsg.). (1997). *Border theory: The limits of cultural politics*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Milkie, M. & Peltola, P. (1999). Playing all the roles: Gender and the work-family balancing act. *Journal of Marriage and the Family*, 61, 476-490.
- Mischel, W. (1977). The interaction of person and situation. In D. Magnusson & N. S. Endler (Hrsg.), *Personality at the crossroads: Current issues in interactional psychology* (S. 333-352). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Moen, P. & Wethington, E. (1992). The concept of family adaptive strategies. *Annual Review of Sociology*, 18, 233-251.

- Morf, M. (1989). *The work/life dichotomy: Prospects for reintegrating people and jobs*. New York: Quorum.
- Mortimer, J. T., Lorence, J. & Kumka, D. S. (1986). *Work, family and personality: Transition to adulthood*. Norwood, NJ: Ablex.
- Mott, P. E., Mann, F. C., McLoughlin, Q. & Warwick, D. P. (1965). *Shift work: The social, psychological, and physical consequences*. Ann Arbor, MI: The University of Michigan Press.
- Moyle, P. (1995). The role of negative affectivity in the stress process: Tests of alternative models. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 647-668.
- Near, J. P. (1984). Predictive and explanatory models of work and nonwork. In M. D. Lee & R. N. Kanungo (Hrsg.), *Management of work and personal life: Problems and opportunities* (S. 67-85). New York: Praeger.
- Near, J. P., Rice, R. W. & Hunt, R. G. (1980). The relationship between work and non-work domains: A review of empirical research. *Academy of Management Review*, 5 (3), 415-429.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S. & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410.
- Neuberger, O. & Allerbeck, M. (1978). *Messung und Analyse der Arbeitszufriedenheit*. Bern: Hans Huber.
- Neumann, P. (2003). *Markt- und Werbepsychologie (Band 1: Grundlagen)*. Gräffelfing: Fachverlag Wirtschaftspsychologie.
- Nezlek, J. B., Schröder-Abé, M. & Schütz, A. (2006). Mehrebenenanalysen in der psychologischen Forschung: Vorteile und Möglichkeiten der Mehrebenenmodellierung mit Zufallskoeffizienten. *Psychologische Rundschau*, 57, 213-223.
- Nippert-Eng, C. (1996). *Home and work: Negotiating boundaries through everyday life*. Chicago: University of Chicago Press.
- Noor, N. M. (2003). Work- and family-related variables, work-family conflict and women's well-being: Some observations. *Community, Work, and Family*, 6, 297-319.
- Nyer, G., Bien, W., Marbach, J. & Templeton, R. (1991). Obtaining reliable data about family life. A methodological examination of egocentered networks in survey research. *Connections*, 14 (1), 14-26.
- O'Driscoll, M. P., Ilgen, D. R. & Hildreth, K. (1992). Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict, and affective experience. *Journal of Applied Psychology*, 77, 272-279.

- O'Neil, R. & Greenberger, E. (1994). Patterns of commitment to work and parenting: Implications for role strain. *Journal of Marriage and the Family*, 56, 101-118.
- Oberlechner, T. & Nimgade, A. (2005). Work stress and performance among financial traders. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 21 (5), 285-293.
- OECD Employment Outlook 2001 – Kapitel 4 [Online Datenbank]. (2001). Paris: Organization for Economic Co-operation and Development (OECD).
- Oerter, R. & Montada, L. (Hrsg.). (2002). *Entwicklungspsychologie* (5. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Olson, D. H. (1996). Family stress and coping: A multi-system perspective. In M. Cusinato (Hrsg.), *Research on family resources and needs across the world*. Milano: LED.
- Olson, D. H. & Stewart, K. L. (1990). *Multisystem Assessment for Health and Stress (MASH) Model and the Health and Stress Profile (HSP)*. Unveröffentlichtes Manuskript. St. Paul: Department of Family Social Science, University of Minnesota.
- Parasuraman, S., Greenhaus, J. H. & Granrose, C. S. (1992). Role stressors, social support, and well-being among two-career couples. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 339-356.
- Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M. & Beutell, N. J. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 275-300.
- Payton-Miyazaki, M. & Brayfield, A. H. (1976). The good job and the good life: Relation of characteristics of employment to general well-being. In A. D. Biderman & T. F. Drury (Hrsg.), *Measuring work quality for social reporting* (S. 105-150). Beverly Hills, CA: Sage Publications.
- Pearlin, L. I. & Schooler, C. (1978). The structure of coping. *Journal of Health and Social Behavior*, 19, 2-21.
- Perlman, D. & Fehr, B. (1987). The development of intimate relationships. In D. Perlman & S. Duck (Hrsg.), *Intimate relationships: Development, dynamics, and deterioration* (S. 7-43). Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Perrewe, P. L. & Zellars, K. L. (1999). An examination of attribution and emotions in the transactional approach to the organizational stress process. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 739-752.
- Perry-Jenkins, M., Repetti, R. L. & Crouter, A. C. (2000). Work and family in the 1990s. *Journal of Marriage and the Family*, 62, 981-998.
- Petzold, M. (1992). *Familienentwicklungspsychologie*. München: Quintessenz.

- Petzold, M. (1996). The psychological definition of "The Family". In M. Cusinato (Hrsg.), *Research on family resources and needs across the world* (S. 25-44). Milano: LED.
- Petzold, M. (1999). *Entwicklung und Erziehung in der Familie*. Baltmannsweiler: Schneider Hohengehren.
- Petzold, M. & Nickel, H. (1989). Grundlagen und Konzept einer entwicklungspsychologischen Familienforschung. *Psychologie in Erziehung und Unterricht*, 36, 241-257.
- Piotrkowski, C. S. (1979). *Work and the family system*. New York: The Free Press.
- Piotrkowski, C. S. & Crits-Christoph, P. (1981). Women's job and family adjustment. *Journal of Family Issues*, 32, 126-147.
- Pittman, J. F. (1994). Work/family fit as a mediator of work factors on marital tension: Evidence from the interface of greedy institutions. *Human Relations*, 47, 183-209.
- Pleck, J. H. (1977). The work-family role system. *Social Problems*, 24, 417-427.
- Pleck, J. H. (1985). *Working wives/working husbands*. Beverly Hills, CA: Sage Publications.
- Pleck, J. H. (1995). Work roles, family roles, and well-being: Current conceptual perspectives. In G. L. Bowen & J. F. Pittman (Hrsg.), *The work & family interface. Toward a contextual effects perspective* (S. 17-22). Minneapolis: National Council on Family Relations.
- Pleck, J. H. & Staines, G. (1985). Work schedules and family life in two-earner couples. *Journal of Family Issues*, 6, 61-81.
- Poelmans, S., O'Driscoll, M. & Beham, B. (2005). An overview of international research on the work-family interface. In S. Poelmans (Hrsg.), *Work and family. An international research perspective* (S. 3-46). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Porter, L. W. (1962). Job attitudes in management: I: Perceived deficiencies in need fulfillment as a function of job level. *Journal of Applied Psychology*, 46, 375-384.
- Porter, L. W. & Lawler, E. E. III. (1968). *Managerial attitudes and performance*. Homewood, Ill.: Irwin-Dorsey.
- Quaiser-Pohl, C. & Nickel, H. (2001). Die Veränderung familiärer Strukturen als Folge des gesellschaftlichen Wandels in der Bundesrepublik Deutschland. In H. Nickel & C. Quaiser-Pohl (Hrsg.), *Junge Eltern im kulturellen Wandel. Untersuchungen zur Familiengründung im internationalen Vergleich* (S. 35-48). Weinheim und München: Juventa Verlag.

- Rabash, J., Browne, W., Goldstein, H., Yang, M., Plewis, I., Healy, M., Woodhouse, G., Draper, D., Langford, I. & Lewis, T. (2000). *A user's guide to MLwiN*. London: Centre for Multilevel Modelling, University of London.
- Rammstedt, B., Koch, K., Borg, I. & Reitz, T. (2005). *ZUMA-Nachrichten*, 55, 5-28.
- Rammstedt, B., Riemann, R., Angleitner, A. & Borkenau, P. (2004). Resilients, overcontrollers, and undercontrollers: The replicability of the three personality prototypes across informants. *European Journal of Personality*, 18, 1-14.
- Rantanen, J., Pulkkinen, L. & Kinnunen, U. (2005). The big five personality dimensions, work-family conflict, and psychological distress. A longitudinal view. *Journal of Individual Differences*, 26 (3), 155-166.
- Rapoport, R. & Rapoport, R. N. (1965). Work and family in contemporary society. *American Sociological Review*, 30, 381-394.
- Rapoport, R. & Rapoport, R. N. (1969). The dual-career family: A variant pattern and social change. *Human Relations*, 22, 3-29.
- Rapoport, R. & Rapoport, R. N. (1975). *Leisure and the family life cycles*. London: Routledge & Keegan Paul.
- Raudenbush, S. W., Brennan, R. T. & Barnett, R. C. (1995). A multivariate hierarchical model for studying psychological change within married couples. *Journal of Family Psychology*, 9, 161-174.
- Raudenbush, S. W. & Bryk, A. S. (2002). *Hierarchical linear models. Applications and data analysis methods* (2. Aufl.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Raudenbush, S. W., Bryk, A. S., Cheong, Y. F., Congdon, R. & du Toit, M. (2004). *HLM 6: Hierarchical Linear and Nonlinear Modeling*. Lincolnwood, IL: Scientific Software International, Inc.
- Reis, H. T. & Shaver, P. (1988). Intimacy as an interpersonal process. In S. Duck (Hrsg.), *Handbook of personal relationships* (1. Aufl., S. 367-389). New York: Wiley.
- Renshaw, J. (1976). An exploration of the dynamics of the overlapping worlds of work and family. *Family Process*, 15, 143-157.
- Repetti, R. L. (1987). Individual and common components of the social environment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 710-720.
- Repetti, R. L. (1989). Effects of daily workload on subsequent behavior during marital interaction: The roles of social withdrawal and spouse support. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 651-659.
- Resch, M. (1991). *Haushalt und Familie: Der zweite Arbeitsplatz*. Bern: Hans Huber.

- Rice, R. W., Near, J. P. & Hunt, R. G. (1979). Unique variance in job and life satisfaction associated with work-related and extra-workplace variables. *Human Relations*, 32, 605-623.
- Robinson, M. D. & Clore, G. L. (2002). Belief and feeling: Evidence for an accessibility model of emotional self-report. *Psychological Bulletin*, 128 (6), 934-960.
- Roethlisberger, F. J. & Dickson, W. J. (1964). *Management and the worker*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press. (Originalarbeit erschienen 1939)
- Rohmert, W. (1972). Aufgaben und Inhalt der Arbeitswissenschaft. *Die berufsbildende Schule*, 24, 3-14.
- Rohracher, H. (1988). *Einführung in die Psychologie*. München: Psychologie Verlags Union.
- Rosenstiel, L. von (2001). Die Bedeutung von Arbeit. In H. Schuler (Hrsg.), *Person – Arbeit – Gesellschaft* (S. 65-96). Augsburg: Wißner.
- Rosenstiel, L. von (2003). *Grundlagen der Organisationspsychologie* (5. Aufl.). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Rosenstiel, L. von & Neumann, P. (2002). *Marktpsychologie. Ein Handbuch für Studium und Praxis*. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft.
- Rosenthal, R. (1991). *Meta-analytic procedures for social research*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Ross, C. E. & Mirowsky, J. (1990). Women, work, and family: Changing gender roles and psychological well-being. In M. T. Hallinan, D. M. Klein & J. Glass (Hrsg.), *Change in societal institutions* (S. 33-47). New York: Plenum.
- Rost, J. (2005). Messen wird immer einfacher! *ZA-Information*, 56, 6-7.
- Rousseau, D. M. (1978). Relationship of work to nonwork. *Journal of Applied Psychology*, 63, 513-517.
- Rüfner, W. (1989). Familie heute und alternative Lebensformen. In: M. Wingen (Hrsg.), *Familie im Wandel - Situation, Bewertung, Schlussfolgerungen* (S. 58-91). Bad Honnef: Verlag des Katholisch-Sozialen Instituts.
- Rushing, B. & Schwabe, A. (1995). The health effects of work and family role characteristics. *Sex Roles*, 33, 59-75.
- Russell-Chapin, L. A., Chapin, T. J. & Sattler, L. G. (2001). The relationship of conflict resolution styles and certain marital satisfaction factors to marital distress. *The Family Journal*, 9 (3), 259-264.

- Scanzoni, J., Polonko, K., Teachman, J. & Thompson, L. (1989). *The sexual bond. Rethinking families and close relationships*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Schein, E. H. (1971). The individual, the organization, and the career: A conceptual scheme. *Journal of Applied Behavioral Science*, 7, 401-426.
- Schein, V. E. (2005). Foreword: Canaries in the mine: Reflections on women with management and work and family research. In S. A. Y. Poelmans (Hrsg.), *Work and family: An international research perspective* (S. XIII-XX). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Schlosser, O. (1976). *Einführung in die sozialwissenschaftliche Zusammenhangsanalyse*. Hamburg: Rowohlt.
- Schneewind, K. A. (1999). *Familienpsychologie*. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.
- Schneewind, K. A. & Gerhard, A.-K. (2002). Relationship personality, conflict resolution, and marital satisfaction in the first 5 years of marriage. *Family Relations*, 51 (1), 63-71.
- Schneewind, K. A. & Kupsch, M. (2006). Perspectives psychologiques de la recherche sur les liens entre vie familiale et vie professionnelle [Psychological perspectives of work-family research: A look at the present stage and an integrative conceptual framework]. *La Revue Internationale de L'Éducation Familiale*, 19, 9-30.
- Schneewind, K. A. & Kupsch, M. (2007a). *Work-family conflict and facilitation: Which patterns contribute to work-family fit and stress-related outcomes on the individual, work and family level?* Manuskript, eingereicht zur Publikation, Universität München.
- Schneewind, K. A. & Kupsch, M. (2007b). Patterns of neuroticism, work-family stress, and resources as determinants of personal distress. *Journal of Individual Differences*, 28 (3), 150-160.
- Schneewind, K. A., Vaskovics, L. A., Knopp, V., Rost, H., Rupp, M. & Vierzigmann, G. (1989). *Optionen der Lebensgestaltung junger Ehen und Kinderwunsch. Materialband. Teil II: Psychologische Teilstudie*. München: Department Psychologie an der Universität München.
- Schneewind, K. A. & Weiß, J. (1996). *Gesundheits- und Streß-Fragebogen. Unveröffentlichtes Messinstrument*. München: Department Psychologie an der Universität München.
- Schneewind, K. A. & Wunderer, E. (2001). „Was hält Ehen zusammen?“ *Materialband zum Projekt*. München: Department Psychologie an der Universität München.
- Scholz, U., Gutiérrez-Doña, B., Sud, S. & Schwarzer, R. (2002). Is general self-efficacy a universal construct? Psychometric findings from 25 countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 18 (3), 242-251.
- Schönpflug, W. & Schönpflug, U. (1997). *Psychologie* (4. Aufl.). Weinheim: Beltz.

- Schulz, U. & Schwarzer, R. (2003). Soziale Unterstützung bei der Krankheitsbewältigung: Die Berliner Social Support Skalen (BSSS). *Diagnostica*, 49 (2), 73-82.
- Schwartz, F. (1989). Management women and the new facts of life. *Harvard Business Review*, 67 (1), 65-76.
- Schwartz, S. H. (1994a). Beyond individualism-collectivism: New cultural dimensions in values. In Kim, H. C. Triandis, C. Kagitcibasi, S.-C. Choi & G. Yoon (Hrsg.), *Individualism and collectivism: Theory, method, and applications* (S. 77-119). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Schwartz, S. H. (1994b). Are there universal aspects in the structure and contents of human values? *Journal of Social Issues*, 50 (4), 19-45.
- Schwartz, S. H. & Ros, M. (1995). Values in the west: A theoretical and empirical challenge to the individualism-collectivism cultural dimension. *World Psychology* 1 (2), 99-122.
- Schwartz, S. H. & Sagiv, L. (1995). Identifying culture-specifics in the content and structure of values. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 26, 92-116.
- Schwarz, B. & Gödde, M. (1998). *Dokumentation der Erhebungsinstrumente der 2. Welle*. Berichte aus der Arbeitsgruppe Familienentwicklung nach der Trennung, Nr. 29/98. LMU München/TU Dresden.
- Schwarz, N. & Sudman, S. (1996). *Answering questions: Methodology for determining cognitive and communicative processes in survey research*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Schwarzer, R. (1993). *Measurement of perceived self-efficacy. Psychometric scales for cross-cultural research*. Berlin: Freie Universität Berlin.
- Schwarzer, R. (1994). Optimistische Kompetenzerwartung: Zur Erfassung einer personalen Bewältigungsressource. *Diagnostica*, 40 (2), 105-123.
- Schwarzer, R. (1999). Self-regulatory processes in the adoption and maintenance of health behaviors: The role of optimism, goals, and threats. *Journal of Health Psychology*, 4 (2), 115-127.
- Schwarzer, R. & Jerusalem, M. (Hrsg.). (1999). *Skalen zur Erfassung von Lehrer- und Schülermerkmalen. Dokumentation der psychometrischen Verfahren im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung des Modellversuchs Selbstwirksame Schulen*. Berlin: Freie Universität Berlin.
- Schwarzer, R., Mueller, J. & Greenglass, E. (1999). Assessment of perceived general self-efficacy on the Internet: Data collection in cyberspace. *Anxiety, Stress, and Coping*, 12, 145-161.
- Sears, H. A. & Galambos, N. L. (1992). Women's work conditions and marital adjustment in two-earner couples: A structural model. *Journal of Marriage and the Family*, 54, 789-797.

- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfilment*. New York: Free Press.
- Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology. *American Psychologist*, 55 (1), 5-14.
- Selye, H. (1936). A syndrome produced by diverse nocuous agents. In *Nature* (Band 138, S. 32). London: Macmillan & Co. LTD.
- Shaw, M. & Wright, J. (1967). *Significant others in scales for the measurement of attitudes*. London: McGraw-Hill.
- Sieber, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39, 567-578.
- Singer, J. A. & Salovey, P. (1988). Mood and memory: Evaluating the Network Theory of Affect. *Clinical Psychology Review*, 8 (2), 211-251.
- Smith, P. C., Kendall, L. M. & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes*. Chicago: Rand McNally.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Städtler, T. (1998). *Lexikon der Psychologie*. Stuttgart: Kröner.
- Staines, G. L. (1980). Spillover versus compensation: A review of literature on the relationship between work and nonwork. *Human Relations*, 33, 111-129.
- Staines, G. L., Pleck, J., Shepard, L. & O'Connor, P. (1978). Wives' employment status and marital adjustment: Yet another look. *Psychology of Women Quarterly*, 3, 90-120.
- Stoeva, A. Z., Chiu, R. K. & Greenhaus, J. H. (2002). Negative affectivity, role stress, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 1-16.
- Stone, A. A., Shiffman, S., Schwartz, J. E., Broderick, J. E. & Hufford, M. R. (2002). Patient non-compliance with paper diaries. *British Medical Journal*, 324 (7347), 1193-1194.
- Suchet, M. & Barling, J. (1986). Employed mothers: Interrole conflict, spouse support, and marital functioning. *Journal of Occupational Behavior*, 7, 167-178.
- Sudman, S., Bradburn, N. M. & Schwarz, N. (1996). *Thinking about answers: The application of cognitive processes to survey methodology*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Tabachnik, B. G. & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5. Aufl.). Boston: Allyn and Bacon.

- Taylor, F. W. (1911). *Principles of scientific management*. London: Harper and Brothers.
- Thibault, L. & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Thomas, L. T. & Ganster, D. C. (1995). Impact of family supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80, 6-15.
- Thompson, J. A. & Bunderson, J. S. (1997, August). *Not just a matter of time? Transcending temporal determinants of work/nonwork conflict*. Paper presented at the annual conference of the Academy of Management, Cincinnati, OH.
- Tiedje, L. B., Wortman, C. B., Downey, G., Emmons, C., Biernat, M., & Lang, E. (1990). Women with multiple roles: Role compatibility perceptions, satisfaction, and mental health. *Journal of Marriage and the Family*, 52, 63-72.
- Triandis, H. C. (1989). Cross-cultural studies of individualism and collectivism. In J. Berman (Hrsg.), *Nebraska Symposium on Motivation* (S. 41-133). Lincoln: University of Nebraska Press.
- Tryon, R. C. (1939). *Cluster analysis*. Ann Arbor: Edwards Brothers.
- Udris, I. & Alioth, A. (1980). Fragebogen zur „subjektiven Arbeitsanalyse“ (SAA). In E. Martin (Hrsg.), *Monotonie in der Industrie* (Schriften zur Arbeitspsychologie; Bd. 29, S. 61-68 u. 204-207). Bern: Hans Huber.
- Udris, I. & Grothe, G. (1991). Arbeitspsychologie im Dialog – Einleitung. In I. Udris & G. Grothe (Hrsg.), *Psychologie und Arbeit* (S. 7-12). Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Ulich, E. (2001). *Arbeitspsychologie*. Zürich-Stuttgart: Hochschulverlag AG an der ETH und Schäffer-Poeschel.
- Uni Magazin (2007, Februar). *Arbeitsmarkt: Vereinbarkeit von Familie und Beruf*. S. 64.
- Vermulst, A. A. & Gerris, J. R. M. (2005). *QBF: Quick Big Five persoonlijkheidstest handleiding [Quick Big Five personality test manual]*. Leeuwarden, Niederlande: LDC Publications.
- Vierzigmann, G. (1995). Entwicklung von Skalen zur Erfassung individueller Beziehungskomponenten (SEBE). *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 16, 103-122.
- Vinokur, A. D., Pierce, P. F. & Buck, C. L. (1999). Work-family conflicts of women in the Air Force. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 865-878.

- Voss, H. G. (1989). Entwicklungspsychologische Familienforschung und Generationenfolge. In H. Keller (Hrsg.), *Handbuch der Kleinkindforschung* (S. 207-228). Neuwied: Luchterhand.
- Voydanoff, P. (1988). Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. *Journal of Marriage and the Family*, 50, 749-761.
- Voydanoff, P. (1990). Economic distress and family relations: A review of the eighties. *Journal of Marriage and the Family*, 52, 1099-1115.
- Voydanoff, P. (2001). Incorporating community into work and family research: A review of basic relationships. *Human Relations*, 54, 1609-1637.
- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work-family interface and work, family, and individual outcomes. *Journal of Family Issues*, 23 (1), 138-164.
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67, 822-836.
- Voydanoff, P. & Donnelly, B. W. (1999). Multiple roles and psychological distress: The intersection of the paid worker, spouse, and parent roles with the role of adult child. *Journal of Marriage and the Family*, 61, 739-751.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Wagner, D. L. & Hunt, G. G. (1994). The use of workplace elder care programs by employed caregivers. *Research on Aging*, 16, 69-84.
- Ward, J. H. (1963). Hierarchical grouping to optimize an objective function. *Journal of the American Statistical Association*, 58, 236-244.
- Wayne, J. H., Musisca, N. & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 108-130.
- Weinert, A. B. (1998). *Organisationspsychologie. Ein Lehrbuch* (4. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Weiß, J. (1999). *Stressbewältigung und Gesundheit: Die Persönlichkeit in Partnerschaft, Familie und Arbeitsleben*. Bern: Hans Huber.
- Weiss, R. S. (1990). Bringing work stress home. In J. Eckenrode & S. Gore (Hrsg.), *Stress between work and family* (S. 17-38). New York: Plenum Press.
- Westman, M. (2005). Cross-cultural differences in crossover research. In S. A. Y. Poelmans (Hrsg.), *Work and family. An international research perspective* (S. 241-260).

- Whitbeck, L. B., Simons, R. L., Conger, R. D., Wickrama, K. A. S., Ackley, K. A. & Elder, G. H., Jr. (1997). The effects of parents' working conditions and family economic hardship on parenting behaviors and children's self-efficacy. *Social Psychology Quarterly*, 60, 291-303.
- Wiendieck, G. (1994). *Arbeits- und Organisationspsychologie*. München: Quintessenz.
- Wilensky, H. (1960). Work, careers and social integration. *International Social Science Journal*, 12, 543-560.
- Wishart, D. (2003). *ClustanGraphics Primer. A guide to cluster analysis (2nd ed.)*. Edinburgh: Clustan Limited.
- Wright, T. & Cropanzano, R. (1998). Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, 83 (3), 486-493.
- Zedeck, S. (1987, August). *Work, family, and organizations: An untapped research triangle*. Paper presented at the meeting of the American Psychological Association, New York City.
- Zedeck, S. (1992). *Work, families, and organizations*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Zedeck, S. & Mosier, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45 (2), 240-251.
- Zimbardo, P. G. & Gerrig, R. J. (2005). *Psychologie* (16. Aufl.). München: Pearson Studium.

Lebenslauf

Persönliche Daten

Name: Tanja Christiane Gloger
Adresse: Griechenplatz 12
81545 München
Tel: 089-64 26 06 53
Email: tcgloger@web.de
Geburtsdatum: 23. Juli 1979
Geburtsort: München
Familienstand: Ledig; keine Kinder
Staatsangehörigkeit: Deutsch

Schulausbildung

1989 – 1998 Oskar-von-Miller-Gymnasium München
Abschluss: **Allgemeine Hochschulreife**, Gesamtnote: **1,9**

Hochschulausbildung

Okt. 1998 – Sept. 1999 Studium der **Kunstgeschichte** an der LMU München
Okt. 2000 – April 2006 Studium der **Psychologie** an der LMU München
März 2003 Vordiplom, Abschlussnote: **1,5**
April 2006 Diplom, Abschlussnote: **1,0/Jahrgangsbeste**
Januar 2008 **Promotion zum Dr. phil.**